Juridische handvatten

voor het gebruik en misbruik van alcohol en andere drugs op het werk

ARBEID

Colofon

Deze publicatie is een uitgave van de Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen

VAD · E. Tollenaerestraat 15 · 1020 Brussel
tel: 02/423.03.33
fax: 02/423.03.34
e-mail: vad@vad.be
website: www.vad.be

Eindredactie: Marie-Claire Lambrechts
Grafische vormgeving: Carla Cox
Druk: Sintjoris, Merendree

ISBN: 90-804633

Woord vooraf

De aanpak van alcohol en andere drugs in de arbeidssfeer kan niet los gezien worden van juridische aspecten.

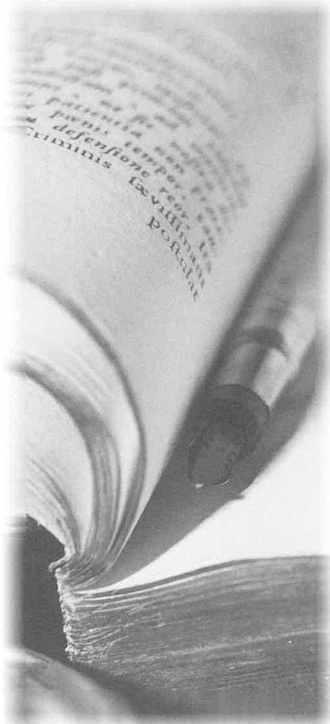
Deze lijvige publicatie wil u inzicht geven in het kluwen van wetten, besluiten en andere bepalingen en u een begin van antwoord bieden op praktische vragen ter zake. De publicatie is als volgt opgevat: eerst krijgt u een zeer gedetailleerd overzicht van de juridische problemen en oplossingen voor werknemers die tegenover hun werkgever in een contractuele arbeidsverhouding staan. Het grootste deel van deze beginselen is tevens toepasbaar in de publieke sector. De nodige nuances voor statutaire tewerkstelling vindt u in het addendum.

Wij hopen dat u niet de voorbarige conclusie trekt dat reglementering alle problemen inzake alcohol- en ander drugmisbruik op de werkvloer oplost. Daarvoor is méér nodig en de auteurs van deze publicatie beamen dit.
Een efficiënt alcohol- en ander drugbeleid heeft aandacht voor voorlichting en vorming, voor procedures bij acuut en chronisch misbruik en voor een hulpverleningsaanbod, geïntegreerd in een globaal veiligheids- en gezondheidsbeleid.
Reglementering is daarbij geen doel op zich, maar werkt ondersteunend.

Wij danken de deskundigen die hun bereidwillige medewerking verleenden aan deze publicatie: mevrouw Isabel Plets, assistente arbeidsrecht, en prof. Dr. Willy Van Eeckhoutte van de vakgroep sociaal recht van de universiteit van Gent en de heer Luc De Jaeger, van de dienst personeelsbeheer van de stad Gent. Zij hebben ervoor gezorgd dat u hét referentiewerk inzake juridische aspecten rond alcohol- en druggebruik op het werk in handen heeft.

VAD
november 1999

JURIDISCHE HANDVATTEN



ALCOHOL EN DRUGS OP DE ARBEIDSPLAATS:
EEN ZICHTBAAR TABOE?

ARBEID

Willy van Eeckhoutte
Isabel Plets
Vakgroep sociaal recht
RU Gent

ALCOHOL EN DRUGS OP DE ARBEIDSPLAATS: EEN ZICHTBAAR TABOE ?[1]

Willy van Eeckhoutte
Isabel Plets
Vakgroep sociaal recht
RU Gent

• HOOFDSTUK I •
INLEIDING

Het staat al langer vast[2] dat alcoholgebruik en meer en meer ook druggebruik in het arbeidsmilieu een vrij verspreid, zij het vaak te weinig onderkend fenomeen is. De gevolgen van misbruik van alcohol en drugs op de werksituatie zijn op verschillende niveaus duidelijk zichtbaar: veelvuldige afwezigheid, regelmatig te laat komen, vermindering van arbeidsprestaties, teruglopende kwaliteit van het werk, afnemende arbeidsprestaties, arbeidsverzuim door arbeidsongeschiktheid en arbeidsongevallen[3]. Alcohol- en drugmisbruik kunnen dus ook in een arbeidsrechtelijke context een rol spelen.

De juridische aspecten van deze problematiek zijn vrij gevarieerd en vormen in zekere zin een staalkaart van de rechtsvragen die een bepaald soort gedrag van de contractpartijen (werknemer en werkgever) kan oproepen. Een aantal van die vragen hebben betrekking op zeer fundamentele aangelegenheden, zoals het veiligheids- en gezondheidsbeleid in de onderneming, de rol van de arbeidsgeneeskunde en de aansprakelijkheid van werknemer en werkgever.

In de hieronderstaande tekst wordt getracht een zo volledig mogelijke schets te geven van de juridische problemen waartoe het gebruik van alcohol en drugs in het arbeidsmilieu aanleiding kan geven. De vragen worden geformuleerd aan de hand van een chronologische gedachtengang waarbij de diverse situaties in ogenschouw worden genomen.
De term druggebruik moet in deze bijdrage zowel in haar actieve als passieve betekenis worden begrepen, met andere woorden niet alleen het eigen gebruik, maar ook het aanzetten tot gebruik of het dealen. Waar nodig wordt een onderscheid tussen beide betekenissen aangeduid.

HOOFDSTUK II

BIJ DE AANWERVING (PRE-EMPLOYMENT SCREENING)

In de Verenigde Staten plegen meer en meer ondernemingen bij selectie en werving kandidaat-werknemers systematisch te onderwerpen aan een test of screening die eventuele drank- of drugverslaving aan het licht moet brengen[4]. Het gebruik van dergelijke testen roept niet alleen ethische, maar ook juridische bedenkingen op. Het recht en de plicht van de werkgever te waken over de veiligheid en gezondheid binnen zijn onderneming[5] komt immers regelrecht tegenover het recht op privacy[6] van de kandidaat-werknemer te staan.

Dat recht op privacy is niet absoluut: de wet kan inbreuken op de persoonlijke levenssfeer toestaan, wanneer zij zulks noodzakelijk acht[7]. Daarbuiten mag zo weinig mogelijk getornd worden aan het recht op privacy. Concreet betekent een en ander dat de wettelijke bepalingen die voorzien in verplichte medische onderzoeken, een geoorloofde aantasting uitmaken van het recht op privacy.

Bepaalde sollicitanten[8] moeten zich aan een verplicht geneeskundig onderzoek bij de aanwerving onderwerpen. Dit is onder meer het geval voor werknemers die een veiligheidspost bekleden, zoals werknemers wier functie het besturen van motorvoertuigen omvat[9], die rechtstreeks in contact komen met voedingswaren of -stoffen[10], die jonger zijn dan 21 jaar[11] of die een betrekking uitoefenen waaraan een risico voor blootstelling aan ioniserende stralen is verbonden[12]. Het A.R.A.B. bepaalt gedetailleerd welke onderzoeken de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet afnemen[13]. Eén van de algemene opsporingen die moeten worden verricht, betreft de opsporing der contra-indicaties met betrekking tot de gevraagde post[14]. Dat kan een bijkomend onderzoek of test naar alcohol- of drugverslaving verantwoorden[15]. Wanneer de arbeidsgeneesheer tot de bevinding komt dat een bepaalde persoon symptomen vertoont van alcoholisme of druggebruik en zulks een hinderpaal of beletsel vormt voor het uitoefenen van de functie waarin hij wenst te worden aangeworven, kan hij ongetwijfeld de persoon in kwestie niet geschikt verklaren voor die functie. De diagnose mag evenwel niet op de kaart van medisch onderzoek worden vermeld[16], noch aan de werkgever worden meegedeeld[17].

Hij kan de sollicitant enkel geschikt of ongeschikt verklaren voor de functie[18]. Tegen de naar aanleiding van het verplicht medisch onderzoek gedane ongeschiktheidsverklaring door de arbeidsgeneesheer is geen enkel verhaal mogelijk[19]. Wanneer een sollicitant een verplicht onderzoek weigert of weigert zich te onderwerpen aan een onderzoek dat de arbeidsgeneesheer absoluut noodzakelijk acht, moet deze laatste dat meedelen aan de werkgever, die daarover dan maar zelf zijn conclusies moet trekken. Besluit hij niet tot aanwerving over te gaan, dan kan er in de regel geen sprake zijn van een fout zijnentwege[20].

Er bestaat geen regeling betreffende de geneeskundige onderzoeken waaraan een werkgever kandidaat-werknemers die niet behoren tot de categorieën van verplicht te onderzoeken personen, zou onderwerpen. Zij kunnen dan ook niet gedwongen worden enig onderzoek te ondergaan of enige test af te leggen. Nochtans belet dit niet dat de werkgever onderzoeken en testen aan een sollicitant kan voorstellen, zelfs met kennisgeving dat een weigering ervan tot stopzetting van de selectieprocedure of tot niet aanwerving leidt, althans - en dit is een essentiële voorwaarde - indien die onderzoeken en testen enig belang kunnen hebben gelet op de functie waarvoor wordt gesolliciteerd. Dat relevantiebeginsel blijkt uit art. 11 van de C.A.O. nr. 38 van 6 december 1983, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de werving en selectie van werknemers, dat stelt dat de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant bij de selectieprocedure moet worden geëerbiedigd. Zulks impliceert dat vragen over het privé-leven slechts verantwoord zijn indien zij relevant zijn wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie. Drug- en alcoholscreening wordt op grond daarvan in die zin verantwoord geacht, wanneer het gebruik ervan een mogelijk gevaar voor de veiligheid of gezondheid van de betrokkene of van derden betekent[21] [22]. Dat zal evenwel voor de meeste werklieden en bedienden niet het geval zijn[23]. Het is evident dat bij ontstentenis van wettelijke regeling een voorafgaande inlichting over de aard en het doel van het onderzoek en toestemming van de betrokkene noodzakelijk is.

De commentaar bij het niet algemeen verbindend verklaarde art. 11 van de C.A.O. nr. 38 specificeert dat zijn voorschriften ook gelden voor de geneesheren op wie een beroep wordt gedaan tijdens de selectieprocedures. Daaruit

kan worden afgeleid dat het inschakelen van een geneeskundig onderzoek in de selectieprocedure wel geoorloofd wordt geacht, doch dat de geneesheer op wie een beroep wordt gedaan, de privacy van de sollicitant moet respecteren. Zoals blijkt uit wat hieronder wordt uiteengezet, is een geneesheer bij de uitvoering van dergelijke opdracht niet gebonden door enig beroepsgeheim *sensu stricto.*

Het relevantiebeginsel heeft ook gevolgen voor het vraagrecht van de werkgever en de spreekplicht van de kandidaat-werknemer. Aangezien het tot de legitieme verzuchtingen behoort van de werkgever een arbeidsovereenkomst aan te gaan met lichamelijk en geestelijk gezonde, fitte en dynamische werknemers, kunnen vragen over de gezondheidstoestand van de betrokkene verantwoord zijn in het licht van art. 11 C.A.O. nr. 38. In voorkomend geval moet de sollicitant die vragen correct beantwoorden[24], zonder dat hij evenwel noodzakelijkerwijze gehouden is medische gegevens te specificeren. Omgekeerd kan de sollicitant ook verplicht zijn spontaan informatie te geven over zijn gezondheidstoestand. Wie bv. verslaafd is aan alcohol en solliciteert naar een betrekking als chauffeur, moet zelfs ongevraagd de werkgever over zijn verslaving inlichten. Alcoholverslaving maakt iemand immers totaal ongeschikt voor het uitoefenen van de functie als chauffeur[25].

De resultatenanalyse en interpretatie van alcohol- en drugtests is uiterst moeilijk en in bepaalde gevallen alles behalve eenduidig[26]. Een positieve test is niet noodzakelijk een absoluut bewijs van functieongeschiktheid. Een test op cannabis kan bv. positief zijn verschillende dagen of zelfs weken na occasioneel gebruik. Men kan zich dan ook afvragen of de niet aanwerving of het niet voortzetten van de selectie als gevolg van een positieve test dan wel verantwoord is.

De sollicitant en zijn privacy blijven, tot slot, bijzonder kwetsbaar. Een sollicitant die weigert een test te ondergaan en zich beroept op zijn privacyrecht, zal in de meeste gevallen toch gesanctioneerd worden door niet aanwerving of het niet voortzetten van de selectie[27].

• HOOFDSTUK III •

AANWEZIGHEID VAN ALCOHOL EN DRUGS OP HET WERK

Afdeling 1 Wettelijke bepaling

Art. 99 van het A.R.A.B. verbiedt het binnenbrengen in het arbeidsmilieu van gedistilleerde alcoholische dranken en gegiste dranken met meer dan 6% volume alcohol in fabrieken, werkplaatsen en bureaus en op iedere arbeidswerf, de bijhorigheden inbegrepen. Een pilsje meebrengen mag nog net, maar sterkere dranken zijn uit den boze.

Afdeling 2 Draagwijdte en doeltreffendheid

Belangrijk is dat de voornoemde bepaling geen enkel verbod van alcohol*gebruik* inhoudt, maar slechts een verbod bepaalde dranken in de onderneming binnen te brengen. Aan de doeltreffendheid van de regel mag dan ook worden getwijfeld: wie tijdens het werk of de rustpauze een aantal pilsjes tot zich neemt, kan er erger aan toe zijn dan wie bij de maaltijd in de refter één enkel glaasje wijn drinkt. Nochtans is het eerste niet in strijd met art. 99 van het A.R.A.B., het tweede daarentegen wel.

Een ander opmerkelijk feit is dat het verbod van art. 99 van het A.R.A.B. enkel slaat op het binnenbrengen als actieve daad en niet op het laten binnenbrengen. Strikt genomen pleegt de werkgever derhalve geen inbreuk op deze bepaling wanneer hij niet controleert of werknemers verboden dranken naar het werk meebrengen. De werkgever schendt de voornoemde bepaling natuurlijk wel wanneer hij zelf dergelijke dranken binnenbrengt, bv. in zijn kantoor, in de kantine of het bedrijfsrestaurant. Het verbod strekt zich inderdaad uit tot "de fabrieken, werkplaatsen en bureaus en op iedere arbeidswerf, de bijhorigheden inbegrepen". Een kantine of een bedrijfsrestaurant is onmiskenbaar een dergelijke "bijhorigheid".

De strafrechtelijke beteugeling van art. 99 van het A.R.A.B. is ook al niet bijster efficiënt te noemen. Volgens art. 81 van de Welzijnswet worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van vijftig tot duizend frank of met één van die straffen alleen, de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden. Art. 99 van het A.R.A.B. moet als een bepaling van een uitvoeringsbesluit van de Welzijnswet worden begrepen. De correctionele straffen gelden met andere woorden niet voor werknemers. Aangestelden zijn immers enkel diegenen die bekleed zijn met het gezag of de nodige bevoegdheid om effectief over de naleving van de wet te waken[28].

De werknemer die verboden alcoholische dranken in het bedrijf binnenbrengt, kan dus niet strafrechtelijk worden vervolgd, de werkgever wel, althans indien hij zelf dergelijke dranken in de onderneming binnenbrengt. Deze "immunité prolétarienne"[29] van de werknemers op strafrechtelijk vlak, belet echter niet dat een door hen begane inbreuk op art. 99 van het A.R.A.B. zou kunnen worden beschouwd als een element van het gemeenrechtelijk misdrijf onopzettelijke verwonding, indien zij in dronken toestand een ongeval veroorzaken waarin een derde wordt gekwetst. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werkgever die een onvoldoende toezicht zou houden op de naleving van art. 99 van het A.R.A.B. door zijn werknemers of die dienaangaande een te grote laksheid zouden vertonen: weliswaar pleegt hij daardoor als dusdanig niet een inbreuk op die bepaling zelf, maar voor het misdrijf onopzettelijke verwonding van art. 418 van het Strafwetboek komt zelfs de lichtste fout (dus iedere onaandachtigheid of onvoorzichtigheid) in aanmerking.

Praktisch mag duidelijk zijn dat op grond van art. 99 van het A.R.A.B. nooit wordt vervolgd, ook al miskennen tal van werkgevers het voorschrift van de bepaling, vooral in hun eigen kantoren, die van het leidinggevend personeel en in de kantines en bedrijfsrestaurants.

De miskenning van art. 99 van het A.R.A.B. door de werknemer of werkgever maakt in ieder geval een burgerlijke fout uit, maar zoals verder zal blijken, leidt die slechts in een zeer beperkt aantal gevallen tot burgerlijke aansprakelijkheid. Ten slotte kan de werkgever vanzelfsprekend een sanctie toepassen ten

aanzien van de werknemer die verboden dranken binnenbrengt in het bedrijf. Over de aard van de toe te passen sancties wordt verder nog gehandeld. Volledigheidshalve moet erop gewezen worden dat via het arbeidsreglement te allen tijde een strenger verbod dan dat van art. 99 van het A.R.A.B. kan worden ingevoerd. Zo is het perfect mogelijk langs die weg een onderneming volledig alcoholvrij te maken.

Wat betreft de aanwezigheid van drugs op het werk is er, uitgezonderd de door de werkgever zelf toegepaste sancties of regelingen, in geen enkele specifieke arbeidsrechtelijke bepaling voorzien. Dat belet evenwel niet dat de algemene strafrechtelijke bepalingen ter zake gelden[30].

• HOOFDSTUK IV •

WERKNEMERS ONDER INVLOED: VASTSTELLING EN BEWIJS VAN ALCOHOL- EN DRUGMISBRUIK

Het feit dat een werknemer onder invloed van alcohol of drugs aan het werk is of althans op de arbeidsplaats aanwezig is, kan voor de werkgever de aanleiding zijn tot een reeks maatregelen: bepaalde veiligheids- of gezondheidsmaatregelen kunnen zich opdringen, hij kan mogelijke aansprakelijkheid willen vermijden of hij kan een sanctie overwegen. In al die gevallen is het voor de werkgever natuurlijk van belang te weten hoe hij het onder invloed zijn van zijn werknemer kan of mag vaststellen of bewijzen.

Afdeling 1 Algemeen

Op het eerste gezicht zou de werkgever eraan kunnen denken een preventief systeem uit te werken waarbij alle of bepaalde werknemers (af en toe, bij wijze van steekproef, of als er daartoe aanleiding schijnt te zijn) worden getest om uit te maken of zij al dan niet in ongeoorloofde mate alcohol of drugs hebben gebruikt. Een dergelijke test zou dan te beschouwen zijn als een onderzoek waarbij de arbeidsongeschiktheid van de werknemer wordt getest of gecontroleerd.

Het is zeer de vraag of de werkgever er wel toe gerechtigd is een dergelijk bewijs van arbeidsgeschiktheid te eisen. De rechtspraak is van mening dat het de werkgever niet toegelaten is het aanvatten of hervatten van het werk door de werknemer die zich daartoe geschikt verklaart, afhankelijk te stellen van een voorafgaand bewijs van arbeidsgeschiktheid. Zo mag hij niet de voorlegging van een geschiktheidsattest van de behandelende geneesheer vragen[31], terwijl hij evenmin het recht heeft een werknemer een geneeskundig onderzoek te laten ondergaan, tenzij wanneer de werknemer voorhoudt arbeidsongeschikt te zijn[32]. In het laatste geval steunt dat recht enerzijds op art. 31, § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet, anderzijds op art. 20, 2° van de Arbeidsovereenkomstenwet dat de werkgever oplegt er als een goed huisvader

voor te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer[33].

In verband met de vaststelling en het bewijs van alcohol- of drugmisbruik in het arbeidsmilieu moet het onderscheid tussen enerzijds alcohol- of drugintoxicatie, anderzijds dronkenschap of het onder invloed zijn van drugs in herinnering worden gebracht[34]. Alcohol- en drugintoxicatie zijn medisch-technische begrippen die wijzen op de wetenschappelijk verantwoorde medische vaststelling van het alcoholgehalte in het bloed of van de aanwezigheid van drugs in de urine. De hoeveelheid alcohol is bv. als dusdanig vrij precies meetbaar aan de hand van een bloedproef[35]. Dronkenschap of het onder invloed zijn van drugs is een heel wat minder duidelijk omlijnde situatie en duidt eerder op waarneembare gedragingen en gevolgen. In het verkeersrecht is het op een openbare plaats besturen van een voertuig, het begeleiden van een rijdier of het begeleiden van een bestuurder met het oog op de scholing terwijl men zich in staat van dronkenschap bevindt of in een soortgelijke staat o.m. ten gevolge van het gebruik van drugs of geneesmiddelen, een afzonderlijk misdrijf[36]. Daarnaast bestaat evenwel het misdrijf openbare dronkenschap, waaraan alle personen zich schuldig kunnen maken, ongeacht of ze voetganger, bestuurder of passagier zijn, op voorwaarde dat ze zich op een openbare plaats in staat van dronkenschap bevinden[37]. Een wettelijke definitie van het begrip dronkenschap ontbreekt, zodat naar de gebruikelijke betekenis van het woord moet worden teruggegrepen. De rechtspraak heeft dronkenschap beschreven als de toestand van een persoon die zodanig onder invloed is van de drank dat hij geen bestendige controle over zijn handelingen meer heeft, zonder daarom noodzakelijk het zelfbewustzijn van deze daden te hebben verloren[38]. Dronkenschap of het onder invloed zijn van drugs kan dus niet automatisch met alcohol- of drugintoxicatie worden gelijkgesteld. Iemand kan een te hoog alcohol- of druggehalte hebben, zonder dronken of gedrogeerd te zijn, terwijl ook het omgekeerde evenzeer mogelijk is[39]. Daaruit volgt dat het bewijs van dronkenschap niet noodzakelijk afhankelijk is van het afnemen van een ademtest of een bloedproef, noch van het resultaat ervan. In het strafrecht wordt dronkenschap dan ook bewezen geacht door de vaststellingen van de verbalisanten en niet door de resultaten van een bloedanalyse of ademtest[40].

In de hier besproken context van het arbeidsmilieu zijn eigenlijk alleen de begrippen dronkenschap en het onder invloed zijn van drugs relevant: het aspect verlies van de voortdurende controle over de daden moet voorhanden zijn. Een alcohol- of druggeïntoxiceerde werknemer die over de volledige en aanhoudende beheersing van zijn daden blijft beschikken, zal normaal functioneren en in de regel geen merkbaar gevaar opleveren voor zichzelf of zijn omgeving. Zijn staat van alcohol- of drugintoxicatie is op zichzelf geen element dat de werkgever tot maatregelen noopt of diens aansprakelijkheid in het gedrang kan brengen, zelfs niet als de intoxicatie de in het verkeer strafbare grens van 0,5 promille overschrijdt. Een uitzondering dient vanzelfsprekend te worden gemaakt voor werknemers die zich ter uitvoering van hun taak van een voertuig moeten bedienen; wanneer zij zich in het verkeer begeven, zijn zij vanzelfsprekend onderworpen aan de specifieke bepalingen tot beteugeling van het alcoholgebruik in het verkeer.

Uit deze beschouwingen alleen al volgt dat het voor de werkgever weinig of geen zin heeft te trachten vast te stellen of een werknemer al dan niet geïntoxiceerd is en, zo ja, in welke mate. Deze vaststelling zou hem immers weinig vooruit helpen. De omstandigheid dat een werknemer een bepaald alcoholgehalte in het bloed of een beperkte drughoeveelheid in de urine heeft, bewijst op zichzelf nog niet dat hij ongeschikt is de overeengekomen arbeid uit te voeren of dat hij een gevaar oplevert. Een verwijderingsmaatregel of een sanctie die enkel gebaseerd zou zijn op een vastgestelde alcoholgraad of druggehalte, zal dus in veel gevallen aanvechtbaar zijn, ten minste indien de hoeveelheid alcohol of drugs niet al te groot is.

Dat brengt met zich mee dat onderzoekingen of testen die erop gericht zijn het alcohol- of druggehalte vast te stellen, zoals het nemen van een bloed- of urinestaal en, wat alcoholgebruik betreft, het opleggen van een ademtest, weinig nut hebben.

Afgezien van de efficiëntie van dergelijke maatregelen rijst de vraag naar de wettelijkheid of geoorloofdheid daarvan in het arbeidsmilieu. In de volgende afdeling wordt nagegaan of de werkgever een werknemer een bloedproef kan doen ondergaan en hem kan verplichten een ademtest af te nemen.

A. Bloedproef

1. Bloedproef en privacy

Het laten uitvoeren van een bloedproef is onmiskenbaar een ingrijpende handeling, die rechtstreeks de fysieke integriteit van de betrokken persoon in het gedrang brengt. Hetzelfde kan worden gesteld voor het nemen van een urinestaal, naast de bloedproef de opsporingsmethode bij uitstek voor drugs[41].

Art. 8.1 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden stelt dat ieder recht heeft op de eerbiediging van zijn privé-leven. Algemeen aanvaard wordt dat dit recht onder meer het recht impliceert beschermd te worden tegen de aantasting van de fysieke integriteit[42]. De verplichting aan een individu opgelegd zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek - een bloedproef gaat zelfs nog iets verder - kan in bepaalde omstandigheden een schending van dat recht uitmaken[43]. Dat is uiteraard niet het geval wanneer een wettelijke bepaling een dergelijke maatregel oplegt in het algemeen belang. Het E.V.R.M. voorziet trouwens zelf in de mogelijkheid tot wettelijke inmenging van het openbaar gezag met betrekking tot de uitoefening van het recht op eerbiediging van het privé-leven, voor zover dit in een democratische samenleving nodig is in het belang van 's lands veiligheid, de openbare veiligheid of het economische welzijn van het land, de bescherming van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de gezondheid of de goede zeden, of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen[44]. De bestaande sociaalrechtelijke verplichtingen voor de werknemer zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek, met name in geval van controle van zijn arbeidsongeschiktheid[45] en in de context van de arbeidsgeneeskunde[46] worden niet in strijd geacht met het E.V.R.M.

Buiten de in de wet bepaalde gevallen kunnen geen medische onderzoekingen verplicht worden gesteld en kan dan ook niemand worden verplicht zich aan een bloedonderzoek te onderwerpen.

Wanneer derhalve van een werknemer slechts een bloedproef kan worden afgenomen met zijn uitdrukkelijke toestemming[47], rijst de vraag of de toestemming van de werknemer kan worden "bedongen" in het arbeidsreglement. Zonder in te gaan op de discussie over de juridische aard van de binding van het arbeidsreglement, contractueel of reglementair, lijkt deze vraag ontkennend te moeten worden beantwoord[48]. Inderdaad, van het recht op privacy en dus ook van het recht op bescherming van de fysieke integriteit kan niet op een algemene wijze, noch voorafgaandelijk afstand worden gedaan[49]. De bepaling van het arbeidsreglement op grond waarvan een werknemer gehouden zou zijn zich te onderwerpen aan een bloedproef wanneer de werkgever daarom verzoekt, zou op een dergelijke niet toegelaten afstand neerkomen. Overigens kan men zich afvragen welke conclusies een werkgever kan trekken uit de weigering van de werknemer een bloedproef te ondergaan die door het arbeidsreglement wordt opgelegd. Mag hij dan worden geacht zich in staat van alcohol- of drugintoxicatie te bevinden? In dat verband zou kunnen worden verwezen naar de polemiek die in het civielrecht is gerezen omtrent het onderzoek naar het vaderschap. Tot voor kort aanvaardde het Hof van Cassatie in het kader van de gerechtelijke vaststelling van het vaderschap dat een gerechtelijke instantie steeds een lichamelijk onderzoek kan bevelen, voor zover de persoon niet gedwongen wordt zich aan het onderzoek te onderwerpen en dat de rechtbank uit die weigering zelf geen gevolgtrekkingen mag maken[50]. Dat standpunt, dat voordien al werd bekritiseerd en genegeerd door lagere rechtspraak[51] en rechtsleer[52], werd onlangs herzien. In een cassatiearrest van 17 december 1998 werd beslist dat de weigering zonder rechtmatige reden van een bloedonderzoek in combinatie met andere elementen en omstandigheden uit het dossier, het feitelijk vermoeden van vaderschap oplevert[53]. Of men uit de weigering een bloedproef te ondergaan die is opgelegd door het arbeidsreglement, het bewijs van alcoholintoxicatie kan afleiden, is dus niet evident. In ieder

geval moeten bijkomende elementen of omstandigheden de alcoholintoxicatie omringen.

2. Wie kan bloedproef afnemen?

Met de vraag of het afnemen van een bloedproef in de hier besproken context al dan niet geoorloofd is, hangt nauw samen de vraag wie in voorkomend geval een dergelijke handeling mag stellen. Volgens art. 3 van de Wet betreffende bloed en bloedderivaten van menselijke oorsprong van 5 juli 1994[54] mag een afname bloed of bloedderivaten enkel door een geneesheer of onder dienst toezicht gebeuren. Toch oordeelde rechtspraak ook al dat het nemen van een bloedstaal een louter materiële handeling is[55].

De aanwezigheid in het arbeidsmilieu van een afdeling belast met medisch toezicht van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk zou een werkgever op de idee kunnen brengen voor het eventueel nemen van een bloedstaal een beroep te doen op de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Deze schijnbare evidentie is nochtans niet zo vanzelfsprekend.

Een beroep op de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is in ieder geval manifest ongeoorloofd wanneer het de bedoeling van de werkgever is om met een bloedstaal een sanctiemaatregel tegen een werknemer te ondersteunen[56]. Het behoort geenszins tot de opdracht van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn medewerking te verlenen aan de handhaving van de tucht in de onderneming. Bovendien zou een dergelijk optreden indruisen tegen de volstrekte onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers die het A.R.A.B. de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer oplegt[57].

Een en ander is minder duidelijk wanneer de werkgever het resultaat van de bloedproef wil gebruiken ter verantwoording van een preventieve maatregel. Dat preventief optreden van de werkgever zal alsdan doorgaans eerder betrekking hebben op het veiligheids- dan wel op het

gezondheidsbeleid, terwijl de taak van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer vooral in het kader van dit laatste moet worden gezien. Toch vindt een preventief optreden van de afdeling belast met medisch toezicht van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk een zekere steun in de wetgevende teksten. Art. 5 van het K.B. van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bepaalt dat één van de taken van de interne dienst is de deelname aan de studie van factoren die van invloed zijn op het ontstaan van ongevallen of incidenten en aan de studie van de oorzaken van doorslaggevende aard van elk ongeval dat een arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft (2°)[58]. Men kan niet ontkennen dat alcohol- of drugintoxicatie een "factor" is die van invloed kan zijn op het ontstaan van ongevallen. Op te merken valt wel dat klaarblijkelijk een noodzakelijk verband moet worden gelegd met arbeidsongevallen; een duidelijke vermelding van een alcohol- of drugbeleid wordt nergens geëxpliciteerd.

Slechts bepaalde categorieën werknemers zijn verplicht zich aan een medisch onderzoek van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer te onderwerpen[59]. Zo zouden werknemers met een veiligheidsfunctie, waaronder de bestuurders van motorvoertuigen, kranen, rolbruggen en machines waarmee gevaarlijke installaties of toestellen in werking worden gesteld[60], niet mogen weigeren een bloedstaal te laten nemen in het kader van een vervroegd periodiek onderzoek waartoe de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overgaat[61]. Aangezien enkel door of krachtens de wet medische onderzoekingen kunnen worden opgelegd, zouden andere werknemers het nemen van een bloedstaal door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer terecht mogen weigeren.

Naast de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is in het arbeidsmilieu nog de controlearts operatief, zijnde de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer die de werknemer die beweert arbeidsongeschikt te zijn, moet ontvangen en moet toelaten hem te onderzoeken[62]. Men mag aannemen dat het nemen van een bloedstaal verantwoord kan zijn in het kader van een controleonderzoek, indien enkel die ingreep toe-

laat een oordeel te vellen over de al dan niet arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Bovendien is dergelijk onderzoek een ongevaarlijke en pijnloze ingreep[63]. Nochtans is het wel zo dat enkel een beroep kan worden gedaan op de controlearts wanneer en zolang de werknemer zich arbeidsongeschikt verklaart en derhalve niet op het werk aanbiedt[64].

Indien de werkgever die wordt geconfronteerd met drank- of druggebruik van een werknemer, toch een beroep doet op een geneesheer van buiten de onderneming, dan kan deze laatste dus slechts tot onderzoek van de werknemer overgaan met diens uitdrukkelijke toestemming. Het is de werkgever natuurlijk onmogelijk een geneesheer van buiten de onderneming "op te vorderen" voor het nemen van een bloedstaal. Alleen de personen aangewezen in art. 59, § 1 Wegverkeerswet[65] hebben die bevoegdheid. Wel is het niet a *priori* uitgesloten dat de werkgever een geneesheer laat opvorderen door zich daartoe tot de bevoegde personen te wenden[66]. Het gaat om dezelfde personen die het recht hebben een ademtest en/of ademanalyse op te leggen, o.m. aan iedereen die op de openbare plaats een voertuig bestuurt en aan iedereen die aanstalten maakt om op een openbare plaats een voertuig te besturen[67]. In volgende gevallen zijn de personen verplicht een bloedproef te laten doen door een opgevorderde geneesheer:

1. wanneer de ademtest een alcoholgehalte aangeeft van minimum 0,5 g per liter en een ademanalyse niet kan worden uitgevoerd;
2. wanneer noch een ademtest, noch een ademanalyse uitgevoerd kunnen worden en de betrokkene blijkbaar een alcoholconcentratie van ten minste 0,8 g per liter heeft of blijkbaar in staat van dronkenschap verkeert[68].

Daarnaast kunnen de personen die op een openbare plaats een voertuig besturen aan een bloedproef worden onderworpen. Een openbare plaats is volgens de Wegverkeerswet de openbare weg, de terreinen toegankelijk voor het publiek en de niet-openbare terreinen die voor een zeker aantal personen toegankelijk zijn. Daaruit volgt dus dat een werkgever door bemiddeling van de daartoe bevoegde personen een geneesheer kan laten opvorderen voor het nemen van een bloedstaal wanneer hij

geconfronteerd wordt met een werknemer die onder invloed een voertuig bestuurt op een voor een aantal personen toegankelijk terrein van de onderneming, met een werknemer die onder invloed aanstalten maakt zich met een voertuig in het verkeer te begeven of *a fortiori* met een handelsvertegenwoordiger die onder invloed op de baan is.

Wat bepaalde drugs betreft, is onlangs een wet aangenomen die de controlemogelijkheden op het gebruik van drugs in het verkeer vastlegt[69]. Een test kan door de daartoe bevoegde personen worden opgelegd onder andere aan ieder die op een openbare plaats een voertuig bestuurt of aan ieder die op het punt staat om op een openbare plaats een voertuig te besturen. De test bestaat eerst in het vaststellen door middel van een testbatterij van uiterlijke tekenen die de invloed laten vermoeden van door de wet bepaalde stoffen op de rijvaardigheid en vervolgens, wanneer die eerste test positief is, in het afnemen van een urinemonster. Bovendien kan een geneesheer worden opgevorderd om een bloedproef te verrichten[70].

3. BLOEFPROEF EN MEDISCH BEROEPSGEHEIM

Gesteld dat probleemloos een bloedstaal is genomen, hetzij door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, hetzij door de controlearts, hetzij door een andere geneesheer, dan nog zal dit voor de werkgever slechts enig nut kunnen opleveren wanneer hij het resultaat daarvan kan aanwenden. Hier komt het delicate aspect van het medisch geheim of het beroepsgeheim aan de orde.

De zaken liggen anders naar gelang men te doen heeft met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de controlearts of een andere geneesheer. Het beroepsgeheim van de eerste twee categorieën lijkt niet gesanctioneerd te worden door art. 458 van het Strafwetboek[71]. Die bepaling is immers slechts van toepassing op geneesheren die hun beroep als zorgenverstrekker uitoefenen. Dat is, behoudens in het geval van eerste hulp en dringende verzorging, niet de opdracht van beide geneesheren[72 73].

3.a. Preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer verbonden aan de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk is op grond van het A.R.A.B. verplicht het beroepsgeheim te bewaren[74]. Het resultaat[75] van een genomen bloedstaal zou moeten opgenomen worden in het medisch dossier dat deze geneesheren verplicht zijn bij te houden en ter zake is strikte geheimhouding voorgeschreven: de werkgever heeft daarvan geen inzage[76].

3.b. Controlearts

Ook de controlearts is door een bijzonder beroepsgeheim gebonden. Overeenkomstig de Arbeidsovereenkomstenwet vallen alle andere vaststellingen dan die dat de werknemer al dan niet werkelijk arbeidsongeschikt is, de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en de andere medische gegevens voor zover die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet, onder het medisch beroepsgeheim[77]. Deze wettelijke opdracht kan door de werkgever niet worden uitgebreid[78]. De controlearts die in zijn verslag aan de werkgever melding maakt van duidelijke dronkenschap en hem een bloedanalyseverslag toezendt, schendt derhalve het beroepsgeheim, zodat de vermelde gegevens niet als bewijs in aanmerking kunnen genomen worden[79].

Een onderscheid moet gemaakt worden tussen het meedelen van de vaststelling dat de werknemer zich onder invloed van alcohol of drugs bevond, en de mededeling omtrent het al dan niet bestaan van de graad van alcohol- of drugintoxicatie. Zoals hierboven al werd vermeld, is enkel de mededeling over de graad van alcohol- of drugintoxicatie een medische vaststelling die, in tegenstelling tot de feitelijke waarneming van het onder invloed zijn, onder het medisch beroepsgeheim valt.

3.c. Andere geneesheren

Ten aanzien van andere geneesheren wier tussenkomst werd gevorderd door bevoegde personen of gevraagd door de werkgever, is de toestand te nuanceren. Het beroepsgeheim geldt enkel voor de artsen die in een verhouding *ad sanandum* staan ten opzichte van de door hen onderzochte persoon[80]. Een geneesheer die, zelfs occasioneel, de eerste zorgen toedient aan het slachtoffer van een ongeval is een behandelende geneesheer en door het beroepsgeheim gebonden[81]. Wanneer de werkgever een beroep doet op een geneesheer van buiten de onderneming om de eerste zorgen toe te dienen aan het slachtoffer van een arbeidsongeval, kan hij derhalve geen gebruik maken van de vaststellingen van diezelfde geneesheer om te bewijzen dat de betrokkene onder invloed was op het ogenblik van het gebeuren.

Andere niet-behandelende geneesheren zijn ten aanzien van hun opdrachtgever niet door de zwijgplicht gebonden wat betreft hun eigenlijke opdracht[82]. Dit betekent dat een geneesheer die op verzoek van de werkgever een bloedstaal neemt van een werknemer, het resultaat daarvan aan de werkgever kenbaar mag maken[83].

De implicaties van het beroepsgeheim ten aanzien van het nemen van een bloedstaal moeten evenwel sterk worden gerelativeerd in het licht van de rechtspraak, bijgetreden door de rechtsleer[84]. De bloedmonsterneming zelf, die bestaat uit het aftappen van een bepaalde hoeveelheid bloed door middel van de daartoe voorgeschreven apparatuur, moet beschouwd worden als een puur materiële handeling. Door het stellen van die handeling maakt de geneesheer zich niet schuldig aan de bekendmaking van enig geheim, omdat hij deze handeling op zichzelf kan uitvoeren zonder dat hij melding dient te maken van vroegere vaststellingen die hij deed terwijl hij de patiënt onderzocht of verzorgde[85]. Dit betekent dat de werkgever het bloed dat afgenomen werd door een zelfs door het beroepsgeheim gebonden geneesheer, door een derde zou mogen laten analyseren en het

resultaat daarvan zou mogen aanwenden, op voorwaarde dat zulks gebeurt zonder begeleidende commentaar van de arts die de afneming verrichtte. Dat dit echter in de meeste gevallen waarover het hier gaat, op zich onvoldoende zal zijn om de voorgenomen of getroffen maatregel te verantwoorden, werd hierboven al aangetoond.

Een ander aspect van de problematiek van de bloedproef heeft betrekking op de rechten van verdediging. Wanneer een bloedproef wordt afgenomen, moet de werknemer in de gelegenheid worden gesteld een tegenexpertise te laten verrichten m.b.t. de uitslag van de bloedanalyse. Een laboratoriumverslag dat door de werkgever wordt voorgelegd, is een eenzijdig gegeven dat niet tegenwerpelijk is aan de werknemer[86].

B. Urineanalyse

Een positieve urinetest bewijst enkel recent druggebruik. Het levert met andere woorden geen sluitend bewijs van actueel druggebruik op. Natuurlijk kan dit een aanleiding zijn de werknemer te volgen en zo nodig te verwijzen naar hulpverlening.

Volgens sommigen kan het nemen van een urinestaal, buiten het geval van instemming, enkel wanneer de procedure voor het onderzoek aan het lichaam, vastgelegd in art. 90*bis* van het Wetboek van Strafvordering, wordt gevolgd[87]. Daartoe is een rechterlijk bevel noodzakelijk.

De opmerkingen inzake privacy en beroepsgeheim die hierboven zijn gemaakt, blijven ook ten aanzien van een urineanalyse hun gelding behouden[88].

C. Ademtest - ademanalyse

Kan een ademtest bezwaarlijk als een medische handeling worden beschouwd en komt het opleggen daarvan in het arbeidsmilieu derhalve minder betwistbaar voor, het blijft een feit dat een positieve ademtest niet erg bewijskrachtig is. Het verkeersrecht beschouwt de ademtest of ademanalyse, zoals trouwens ook de bloedproef, slechts als een hulpmiddel inzake het bewijs van dronkenschap of alcoholintoxicatie aan het stuur: alle bewijsmiddelen van gemeen recht kunnen in overweging worden genomen[89].

D. Vaststellingen van politie en rijkswacht

Hierboven werd aangetoond dat de werkgever in bepaalde verkeerssituaties waarin de werknemer betrokken is, nuttig een beroep zou kunnen doen op politie en rijkswacht, die alsdan met de hun eigen prerogatieven het onder invloed zijn kunnen vaststellen of doen vaststellen. Dat kan in bepaalde gevallen soelaas bieden ten aanzien van handelsvertegenwoordigers, bestuurders van heftrucks of andere personen die zich van een motorvoertuig buiten of zelfs in de onderneming bedienen.

Maar ook zonder dat er sprake is van een verkeerssituatie in de ruime zin van het woord, kunnen in bepaalde - ernstige - gevallen de ordehandhavers worden ingeschakeld. De strafwet beteugelt inderdaad elke openbare dronkenschap[90]. Dit misdrijf vereist dat een door iedereen waarneembare dronkenschap zich voordoet in een openbare plaats[91]. Het toegankelijk zijn voor het publiek is het criterium voor de beoordeling van het openbaar karakter van de plaats[92]: een plaats is toegankelijk voor het publiek zodra en zolang ieder er wordt toegelaten, onverschillig welke de normale bestemming is van die plaats. De lokalen of terreinen van een onderneming waar leveranciers, klanten of andere bezoekers komen, kunnen dan ook in veel gevallen als een openbare plaats in de zin van deze bepaling worden beschouwd.

Omgekeerd is een lokaal of terrein dat enkel toegankelijk is voor werknemers niet of moeilijker te kwalificeren onder het begrip openbare plaats.

Officieren van gerechtelijke politie hebben dus de bevoegdheid om, op verzoek van de werkgever, de openbare dronkenschap van een werknemer in een onderneming die als openbare plaats kan beschouwd worden, vast te stellen. Het spreekt vanzelf dat de symptomen vrij erge afmetingen moeten aannemen vooraleer de werkgever tot dergelijke maatregelen kan en zal overgaan.

E. Getuigen

Ten onrechte bestaat vaak een psychologische vooringenomenheid tegen het getuigenbewijs, zeker in de hier besproken aangelegenheid. Vertrekkende van de al gemaakte vaststelling dat het in de hier besproken situaties erop aan komt aan te tonen dat het gebruik of misbruik van alcohol of drugs merkbaar het gedrag van een werknemer beïnvloedt, kan men niet om het feit heen dat deze beïnvloeding van persoon tot persoon verschilt en derhalve uiteraard subjectief is. De objectieve aanwijzingen van een bloedproef of ademtest zijn dan ook niet altijd overtuigend. Getuigen daarentegen kunnen in geval van betwisting vaak gemakkelijker uitsluitsel verlenen over de kernvraag of de betrokken werknemer al dan niet de volledige controle over zijn handelingen had behouden[93].

Er zullen natuurlijk altijd heel wat grensgevallen blijven, waarin de ene getuige duidelijk een beïnvloeding zal hebben gemerkt, terwijl de andere ter zake heel wat minder affirmatief zal zijn[94], maar dat is ook het geval met heel wat graden van intoxicatie. Daarenboven is het zo dat, wanneer de graad van intoxicatie voldoende hoog is om met zekerheid tot dronkenschap of het onder invloed zijn van drugs te besluiten, deze laatste meestal ook gemakkelijk door getuigen zal kunnen worden waargenomen.

Het getuigenbewijs is een volwaardig bewijsmiddel, zeker in het arbeidsovereenkomstenrecht, dat deze bewijsvorm bij ontstentenis van een geschrift toelaat ongeacht de waarde van het geschil[95]. Voorzichtigheidshalve zal men wel het adagium *testis unus, testis nulus* (één getuige is geen getuige) voor ogen houden, hoewel dat geen absolute rechtskracht heeft.

• HOOFDSTUK V •

MAATREGELEN TEGEN ALCOHOL- EN DRUGMISBRUIK IN HET ARBEIDSMILIEU

Afdeling 1 Ondernemingsbeleid

Een onderneming is geen geïsoleerd en statisch gegeven dat zich los van de maatschappij kan of mag opstellen. Als één van de belangrijke actoren in de maatschappelijke werkelijkheid moet zij zich dan ook verantwoord maatschappelijk gedragen en haar verantwoordelijkheid opnemen. In die zin is het bijna vanzelfsprekend dat een hedendaagse onderneming in haar welzijnsbeleid[96] aandacht besteedt aan alcohol en drugs. In voorkomend geval kan de onderneming daarbij een preventieplan en strategisch beleid ten aanzien van alcohol- en druggebruik uitwerken. Het preventieplan moet gericht zijn op sensibilisering, voorlichting, vorming en informatie. Het strategisch beleid ter zake kan bestaan uit het aanwijzen van een vertrouwenspersoon, het opstellen van een gedragscode[97], het vastleggen van de procedures en maatregelen bij alcohol- en drugmisbruik (o.a. dealen), het uitwerken van een begeleidingsplan,... De werkgever staat niet alleen in die opdracht. Spilfiguur is vanzelfsprekend de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Daarnaast vervult of vervullen het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers zelf, een adviserende rol[98]. Het comité voor preventie en bescherming op het werk heeft immers als algemene opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen: een beleid inzake alcohol- en druggebruik kan daar in ieder geval deel van zijn[99]. Bestrijding van alcohol- en drugmisbruik kan enkel doelmatig gebeuren door samenwerking van de genoemde organen met directie, personeelsdienst, ondernemingsraad en werknemers zelf.

Wat meer specifiek het vaststellen van het onder invloed zijn van alcohol of drugs op het werk betreft, dat heeft voor de werkgever vanzelfsprekend slechts

zin indien hij daaruit bepaalde besluiten wil trekken. Grosso modo kan men aan drie soorten maatregelen denken: medische maatregelen, veiligheidsmaatregelen en sancties.

Afdeling 2 Medische maatregelen

Medische maatregelen ten overstaan van alcohol- en drugmisbruik komen slechts aan de orde wanneer men geconfronteerd wordt met verslavingsverschijnselen[100]. Occasioneel drank- of drugmisbruik geeft daarentegen aanleiding tot veiligheidsmaatregelen of sancties[101], niet tot medische maatregelen. Aldus rijst hier de vraag naar de rol van de arbeidsgeneeskunde bij verslaving van werknemers.

De teksten van de Welzijnswet of het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming reveleren geen specifieke, duidelijke opdracht aan de diensten voor preventie en bescherming op het werk wanneer verslavingsverschijnselen bij bepaalde werknemers worden vastgesteld. Dat belet evenwel niet dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in het kader van zijn algemene opdracht ter gelegenheid van de geneeskundige onderzoekingen waaraan hij de werknemers onderwerpt, deze laatsten raadgevingen kan verstrekken die wegens hun gezondheidstoestand verantwoord zijn. Bovendien kan hij de werknemers verzoeken hun huisdokter te raadplegen aan wie hij eventueel elke inlichting die zij nodig achten meedeelt, als de betrokken werknemer het daarmee eens is[102].

Behalve bij dringende gevallen[103] kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer niet zelf aan behandeling doen. Dat is immers in strijd met één van de basisprincipes van het statuut van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en is dus ondenkbaar.

Zoals hierboven al werd vermeld, zijn niet alle werknemers verplicht medische onderzoeken te ondergaan. Die verplichting is beperkt voor werknemers die een veiligheidspost bekleden, zoals bv. motorvoertuigbestuurders[104], werknemers beneden 21 jaar[105] of zij die een betrekking uitoefenen waaraan een risico

voor blootstelling aan ioniserende stralen is verbonden[106].

Voor de verslaafde werknemer zelf is het moeilijker een beroep te doen op de arbeidsgeneeskunde wat zijn verslaving betreft. De werknemer kan inderdaad alleen spontaan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer raadplegen voor symptomen van ongesteldheid die hij aan zijn arbeidsvoorwaarden toeschrijft[107], wat per definitie niet het geval is met alcohol- of drugsverslaving.

Afdeling 3 Veiligheidsmaatregelen

De werkgever die geconfronteerd wordt met een werknemer onder invloed, kan zich afvragen of hij het recht, of zelfs de plicht heeft deze werknemer te verbieden het werk aan te vatten of voort te zetten, wanneer zulks gevaar zou kunnen opleveren voor zijn veiligheid of die van anderen. Het antwoord op die vraag is zonder twijfel bevestigend[108].

Zoals men weet, bevat de arbeidsongevallenregeling geen preventief luik, zodat bv. een maatregel van verwijdering nooit op die wetgeving kan gebaseerd worden. De basis daarvoor moet gezocht worden in de Arbeidsovereenkomstenwet. Die bevat twee bepalingen die de werkgever een actieve, positieve verplichting opleggen. Eerst en vooral moet de werkgever gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoeglijkheid in acht doen nemen[109], een verplichting die hij niet naleeft wanneer hij bv. situaties van ergerlijke dronkenschap op het werk gedoogt. Veel belangrijker is evenwel de verplichting van de werkgever als een goed huisvader ervoor te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid van de werknemer[110]. Dat laatste verplicht de werkgever ertoe in bepaalde omstandigheden een dronken of een onder invloed van drugs zijnde werknemer het werk te verbieden. Onvoorzichtigheid, onaandachtigheid of nalatigheid op dit punt zou zelfs de strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever in het gedrang kunnen brengen indien de dronken werknemer een ongeval met lichamelijke letsels of de dood tot gevolg zou veroorzaken[111].

Een bijkomende vraag in dit verband is of de werkgever de onder invloed zijnde werknemer die hij het werk ontzegt, zomaar naar huis moet zenden, met alle risico's vandien, dan wel zelf moet instaan voor begeleiding en/of vervoer. Er zijn wat dat betreft geen duidelijk omschreven normen, maar de algemene beginselen en het gezond verstand moeten in deze de leidraad zijn.

Wanneer de onder invloed zijnde werknemer met eigen vervoer naar het werk is gekomen, ligt het voor de hand dat men hem ertoe aanzet niet zelf zijn vervoermiddel te besturen.

Gaat het om een werknemer die zich zonder eigen vervoermiddel verplaatst en die slechts licht beneveld is, dan zou eraan kunnen worden gedacht hem op eigen krachten naar huis te zenden, evenwel niet zonder hem te wijzen op de mogelijke gevaren, bijvoorbeeld wanneer de werknemer zich niet rechtstreeks naar huis zou begeven, maar nog een kroeg zou aandoen. Overkomt de werknemer een ongeval op weg naar huis, dan zal het feit dat hij zich onder invloed bevindt in de regel niet beletten dat het ongeval dat hem overkomt, een ongeval op de weg van het werk is, dat met een arbeidsongeval wordt gelijkgesteld. Dat is zelfs het geval wanneer de alcohol- of drugintoxicatie van de werknemer de oorzaak is van het ongeval[112]. Wel kunnen een omweg naar of een oponthoud in een herberg het "normale" karakter ontnemen dat vereist is opdat de arbeidsongevallenregeling van toepassing zou zijn.

Is de werknemer daarentegen zeer dronken, dan is het niet verantwoord dat de werkgever hem gewoon de straat op stuurt. Een taxi kan een elegante, dan wel soms dure oplossing bieden. Wie daarbij de kosten betaalt, is nergens vastgelegd. Heel wat minder vriendelijk, doch in de praktijk niet altijd uitgesloten, is een beroep op rijkswacht of politie: in vele gevallen zullen die bereid zijn de betrokkene thuis te brengen. Zelf een dronken werknemer naar huis voeren of hem door een medewerknemer laten brengen, is wellicht de meest vaderlijke werkwijze, maar niet van gevaren gespeend. Indien de werkgever of de medewerknemer die de onder invloed zijnde werknemer naar huis brengt, een ongeval veroorzaakt waarbij de laatstgenoemde wordt gewond, dan zullen zij niet de civielrechtelijke immuniteit genieten die de werkgever en zijn aangestel-

den in de regel kennen, aangezien het voor het slachtoffer gaat om een ongeval op de weg van het werk[113]. Dat is zeker het geval wanneer het ongeval waarvan sprake een verkeersongeval is[114], maar ook wanneer dat niet zo is. Een en ander betekent dat de dronken werknemer een civielrechtelijke vordering zou kunnen instellen tegen de werkgever of medewerknemer die hem naar huis voert[115].

Ook in deze context lijkt strafrechtelijke aansprakelijkheid voor de werkgever niet uitgesloten: de werkgever die een kennelijk dronken of onder invloed zijnde werknemer de straat opstuurt, zou zich in bepaalde omstandigheden schuldig kunnen maken aan het misdrijf onopzettelijke slagen en verwondingen[116].

Ook voor de werknemer zelf die stomdronken naar huis gaat, zijn er risico's. In bijzonder erge gevallen van zich met voorbedachten rade stomdronken drinken, oordeelden sommige rechters dat de werknemer die het slachtoffer was van een ongeval, het ongeval opzettelijk veroorzaakte, wat hem de bescherming van de Arbeidsongevallenwet ontneemt[117].

Afdeling 4 Sancties

A. Contractuele tekortkoming

In de mate waarin alcohol- of drugmisbruik in het werkmilieu een kwestie van gebrek aan zelfdiscipline en niet van verslaving is, gaat het vanzelfsprekend om een tekortkoming of een fout van de werknemer. Naast een eventuele overtreding van art. 99 van het A.R.A.B. bestaat de fout meestal in het niet nakomen van de verplichting de arbeid zorgvuldig en nauwkeurig te verrichten[118] en zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van medearbeiders, van zijn werkgever of van derden[119].

Aangezien de onder invloed zijnde werknemer een contractuele tekortkoming begaat, kan de werkgever in de regel kiezen uit een hele reeks disciplinaire maatregelen.

Vooreerst kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer schorsen, dit is het werk ontzeggen zonder de verplichting loon te betalen. Dat is een toepassing van het civielrechtelijke principe van de *exceptio adimpleti contractus.* Als de werknemer tengevolge van alcohol- of drugintoxicatie of andere zaken als dealen, zijn arbeidsverplichting niet nauwkeurig of behoorlijk uitvoert, kan de werkgever zowel de tewerkstellings- als de loonverplichting opschorten.

In de veronderstelling dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer onder invloed tijdens de arbeidsdag schorst, kan de werknemer zich geenszins beroepen op art. 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Dat artikel heeft betrekking op het zogenaamde gewaarborgd dagloon. Dat loon is immers enkel gewaarborgd wanneer een werknemer die op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft, geschikt is om te werken en de arbeid niet kan beginnen of voortzetten wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil. De bestrafte geïntoxiceerde werknemer zal ofwel beide voorwaarden niet vervullen, ofwel in ieder geval niet de laatste, aangezien zijn persoonlijk gedrag aan de basis ligt van de toegepaste sanctie.

De regeling van het gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid bevat een automatische bestraffing in geval van zware fout, kwalificatie die dronkenschap in bepaalde gevallen kan krijgen[120]. De werknemer heeft inderdaad geen recht op gewaarborgd loon wanneer zijn arbeidsongeschiktheid voortspruit uit een door hem gepleegde zware fout[121]. Zo is er geen recht op gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een zware fout wanneer zij voortspruit uit het feit dat de werknemer onder invloed heeft deelgenomen aan een caféruzie[122]. Daarentegen is de werknemer die in een ziekenhuis wordt opgenomen om er een heelkundige ingreep te ondergaan in het kader van een behandeling tegen alcoholisme, arbeidsongeschikt wegens ziek-

te en heeft hij recht op gewaarborgd loon. Er is geen sprake van een zware fout wanneer de betrokkene zich wegens zijn persoonlijkheid niet heeft kunnen verzetten tegen het alcoholisme[123]. Deze bepalingen gelden evenwel enkel wanneer de werknemer ten gevolge van zijn intoxicatie ziek en arbeidsongeschikt wordt.

De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan ook als tuchtsanctie worden opgelegd. Voorwaarde is de vermelding ervan in het arbeidsreglement[124]. Andere tuchtstraffen waaruit de werkgever kan kiezen zijn een mondelinge of schriftelijke waarschuwing, een blaam of de anders nog weinig voorkomende geldboete[125]. Dat arbeidsreglement is bindend voor werkgever en werknemers[126]. De werkgever of een van zijn aangestelden moet de straf, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop een tekortkoming is vastgesteld ter kennis brengen van degene die ze heeft opgelopen[127].

Als de werknemer door intoxicatie zijn arbeidsverplichting verzuimt, kan hij ook worden bestraft met een schadevergoeding[128]. De fout die hij begaat, moet dan wel een opzettelijke, een zware of een gewoonlijk lichte fout zijn[129].

Het louter niet naleven van de arbeidsverplichting door de onder invloed zijnde werknemer kan op zich geen einde maken aan de arbeidsovereenkomst. Dat verhindert de werkgever evenwel niet de arbeidsovereenkomst op een regelmatige manier te beëindigen, bv. door opzegging of ontslag om dringende reden.

B. Ontslag om dringende reden

De ultieme straf is natuurlijk het ontslag om dringende reden. De werkgever kan slechts tot die uitzonderlijke beëindigingswijze van de arbeidsovereenkomst zijn toevlucht nemen wanneer alle materiële en formele voorwaarden vervuld zijn.

Zo moet, wat de formele voorwaarden betreft, de dringende reden duidelijk omschreven worden in het geschrift waarbij de werkgever de motieven voor het ontslag aan de werknemer moet ter kennis brengen[130]. De omschrijving "semi-ébriété" is onvoldoende duidelijk[131]. Wat de materiële voorwaarden betreft, moet meer bepaald bewezen zijn dat een ernstige tekortkoming werd begaan die elke professionele samenwerking tussen werknemer en werkgever onmiddellijk en definitief onmogelijk maakte[132].

Het Arbeidshof te Brussel oordeelde dat de staat van dronkenschap van de werknemer, zelfs buiten de arbeidsplaats, die leidt tot crisissen van drankzucht in bepaalde omstandigheden een dringende reden kan uitmaken wanneer die toestand afwezigheid op het werk meebrengt, aangezien dronkenschap die afwezigheid niet verantwoordt[133]. Het Arbeidshof te Antwerpen nuanceerde in die zin dat wanneer alcoholverslaving als een ziekte kan beschouwd worden, de daaruit voortvloeiende regelmatige afwezigheden die gestaafd worden door een medisch getuigschrift, geen ontslag om dringende reden verantwoorden[134]. Dat is logisch, aangezien de erkenning van alcoholverslaving als ziekte betekent dat er geen fout is van de betrokkene, met andere woorden tekortkoming, zodat ontslag om dringende reden onmogelijk is. Nochtans heeft volgens de Arbeidsrechtbank te Brussel het feit dat dronkenschap al dan niet tot arbeidsongeschiktheid leidt, geen enkele invloed op het voorhanden zijn van een dringende reden[135]. Daarmee wordt immers nog niet erkend dat alcoholverslaving een ziekte is.

Zoals bij alle dringende redenen, spelen de concrete omstandigheden een belangrijke rol bij het beoordelen van de ernst van de tekortkoming.

Om na te gaan of dronkenschap aanleiding kan zijn tot ontslag om dringende reden wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met de vraag of al dan niet voorafgaande waarschuwingen door de werkgever werden gegeven[136]. Zo werd beslist dat hoewel dronkenschap ongetwijfeld een

fout uitmaakt, er geen sprake kan zijn van ontslag op staande voet wanneer door de werkgever voordien nog geen enkele (schriftelijke) waarschuwing is gegeven[137]. Maar zich, ondanks verschillende verwittigingen dronken op het werk aanbieden of zich herhaaldelijk in een staat van dronkenschap of alcoholintoxicatie op het werk te bevinden, is een dringende reden[138]. Zo ook is na verscheidene waarschuwingen en een tijdelijk arbeidsverbod omwille van dronkenschap op het werk, een ontslag om dringende reden terecht, wanneer het gedrag van de werknemer het goed functioneren van de onderneming ernstig verstoorde en de werkgever nog nauwelijks beterschap kon verwachten[139]. Uit deze uitspraken blijkt duidelijk het belang van voorafgaande opmerkingen en waarschuwingen. Een impulsief ontslag omwille van dronkenschap van de werknemer is dus af te raden[140].

Een eenmalige[141] of lichte dronkenschap die geen stoornis voor de onderneming meebrengt[142], wordt door de rechtspraak mild beoordeeld.

Het "verleden" van de werknemer kan eveneens een verzachtende omstandigheid zijn. Hoewel het zich dronken aanmelden op het werk niet verzoenbaar is met een degelijke uitvoering van de arbeidsprestaties, werd dat geacht geen dringende reden uit te maken, omwille van de acht jaar anciënniteit van de werknemer[143], of wegens het eenmalig karakter van het voorval[144]. De staat van dronkenschap van een filiaaldirecteur tijdens de kantooruren en in het bijzijn van personeel, die de oorzaak is van een zwaar verkeersongeval, werd niet als een dringende reden beschouwd gelet op de onberispelijke staat van dienst van de betrokkene gedurende 33 jaar, de afwezigheid van schade voor de werkgever en het gegeven dat het alcoholverbruik op de arbeidsplaats in de groothandelssector normaal is[145].

Langs de andere kant is de functie of positie van de werknemer binnen de onderneming en de daaraan gekoppelde verantwoordelijkheid soms een verzwarende omstandigheid. Wanneer een kaderlid dronken is op een receptie ter gelegenheid van een wereldpremière en in aanwezigheid

van diverse personaliteiten, kan men aannemen dat de werkgever daardoor wel morele schade heeft geleden, wat de fout ernstiger maakt[146]. Ook het feit dat een hiërarchische meerdere een werknemer aanzet tot het gebruik van alcoholische dranken waardoor gevaar wordt geschapen, kan een dringende reden tot ontslag zijn[147].

Het onder invloed rijden tijdens de arbeidsuren wordt door de rechtspraak aanvaard als een dringende reden, zowel voor het besturen van het voertuig in staat van alcoholintoxicatie[148] als in dronken toestand[149].

Dat was zo voor:

✓ een in dronkenschap verkerende tankwagenbestuurder die bij pech zijn wagen achterliet zonder enige vorm van signalisatie[150].

✓ een beroepschauffeur die aanstalten maakte in toestand van alcoholintoxicatie met de hem toevertrouwde vrachtwagen te rijden[151].

✓ een vrachtwagenbestuurder die in een zodanige staat van dronkenschap verkeerde dat hij voor het besturen van de vrachtwagen een reëel gevaar vormde, zowel voor de weggebruikers als voor de werkgever die met recht mocht vrezen een werktuig te verliezen ten gevolge van een eventueel ongeval en dat ongeacht de vaststelling dat de dronkenschap een alleenstaand feit was[152].

✓ een bestuurder van een tankwagen die door zijn dronkenschap zijn eigen veiligheid en die van derden in gevaar bracht, nog afgezien van het feit dat hij het verkeersreglement had veronachtzaamd en de sleutels op het contactslot had achtergelaten[153].

Dronkenschap die haar oorzaak vindt in het privé-leven, kan een dringende reden tot ontslag uitmaken, als daardoor de voortzetting van de professionele relatie tussen werknemer en werkgever onmogelijk wordt. Zo werd geoordeeld dat het in staat van dronkenschap en intoxicatie veroorzaken van een verkeersongeval met een bedrijfswagen voor een privé-verplaatsing een dringende reden uitmaakte, gelet op het feit dat

de betrokken werknemer, tewerkgesteld als handelsvertegenwoordiger, door de politierechtbank een rijverbod van 45 dagen werd opgelegd[154]. Ook beledigingen die in dronken toestand ten aanzien van de werkgever na de arbeidsuren worden geuit, maken een ontslag om dringende reden mogelijk[155]. Het arrest waarbij geoordeeld wordt dat de werkgever die een werknemer in staat van dronkenschap op het werk toelaat, deze dronkenschap niet kan inroepen als een dringende reden, omdat het een dronkenschap betrof die al bestond buiten de arbeidsuren, kan om die reden alleen niet worden bijgetreden[156].

Over drugverslaving als dringende reden is bij ons weten tot bij het afsluiten van deze tekst maar één arrest gepubliceerd. Het Arbeidshof te Luik stelde dat niet iedere drugverslaving automatisch een dringende reden is. Rekening moet worden gehouden met de graad van verslaving, met de aard en de uitoefeningsmodaliteiten van de arbeid, met vroegere omstandigheden en alle andere gegevens eigen aan de zaak. Zo maakt het privé-druggebruik van een werknemer die in rechtstreeks contact komt met klanten, verantwoordelijk is voor de opening en sluiting van een winkel en bovendien instaat voor de dagelijkse inkomsten, een dringende reden uit[157]. Dat drughandel in bepaalde gevallen een ontslag om dringende reden kan verantwoorden, lijkt evident, omdat het dealen de professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk kan maken. Daarnaast blijven natuurlijk alle andere sancties, die hierboven werden vermeld, mogelijk. Bovendien zijn volgens de huidige stand van wetgeving nog altijd strafbaar, het dealen van drugs, het in bezit zijn van drugs en het in groepsverband gebruiken van drugs[158]. Van enig gedoogbeleid is met andere woorden *de jure* geen sprake. De werkgever kan dus altijd een klacht bij de bevoegde instanties indienen.

De partij die een dringende reden inroept, moet daarvan het bewijs leveren[159]. Het volstaat bv. niet dat de werkgever kan aantonen dat een werknemer nogal heftige en onvoorzichtige bewegingen maakte bij het behandelen van goederen[160]. Daarentegen is totale dronkenschap vast-

gesteld door bv. politie, natuurlijk fataal[161]. Tussen dergelijke uitersten ligt evenwel een vrij uitgestrekte grijze zone, met grotere of kleinere bewijsmoeilijkheden.

De vraag rijst of de werkgever zijn werknemer voor de volgende keuze mag stellen: het verplicht volgen van een alcohol- of drugbehandeling of een ontslag om een dringende reden. Afhankelijk van de concrete omstandigheden van de zaak zou de werkgever dat met succes kunnen aanwenden. De werknemer kan moeilijk argumenteren dat hij onder morele dwang komt te staan, aangezien de morele dwang in deze niet ongeoorloofd of onrechtvaardig is[162]. Dat zou enkel het geval zijn wanneer de feiten waarop de dreiging berust onbeduidend en gezocht zijn[163]. Gelet op de algemene plicht van de werkgever te waken over de gezondheid en veiligheid van de werknemers op de arbeidsplaats, evenals de bijzonder bekommernis om het welzijn van de werknemer in kwestie, moeten de feiten, namelijk alcohol- of drugverslaving integendeel als bijzonder ernstig worden gekwalificeerd. Uit de weigering van de verslaafde werknemer een aangepaste behandeling te volgen, zou de afwezigheid van intentie van de werknemer in kwestie kunnen worden afgeleid, die rekening houdende met de concrete omstandigheden een ontslag om een dringende reden zou kunnen verantwoorden.

Ten slotte zij nog gewezen op het belang van een gelijke behandeling van alle werknemers. Het beleid van de onderneming in verband met alcohol- en drugmisbruik kan er niet op gericht zijn één werknemer om dringende reden te ontslaan bij wijze van voorbeeld en waarschuwing van andere werknemers, terwijl andere werknemers zich eveneens in dronken toestand op de werkplaats bevonden[164]. Ontslag om dringende reden, dat als uitzonderingsbeëindiging moet behouden blijven, kan m.a.w. niet zomaar als signaal worden gebruikt.

• HOOFDSTUK VI •

ALCOHOL, DRUGS EN DE AANSPRAKELIJKHEIDSREGELING EN ARBEIDSONGEVALLENREGELING BIJ ONGEVALLEN OP HET WERK OF OP DE ARBEIDSWEG

Afdeling 1 Strafrechtelijke aansprakelijkheid

Ongevallen waarbij een dronken of onder invloed zijnde werknemer is betrokken, kunnen aanleiding geven tot strafrechtelijke aansprakelijkheid op basis van het gemeen strafrecht indien personen verwond of gedood worden.

De artikelen 418 tot en met 420 van het Strafwetboek beteugelen onopzettelijk doden en onopzettelijk toebrengen van lichamelijk letsel met correctionele straffen. Voor de toepassing van deze bepalingen is vereist dat de letsels of de dood het gevolg zijn van "gebrek aan voorzichtigheid of voorzorg", zonder dat dit de enige oorzaak van de letsels of van de dood moet zijn[165]. Zoals men weet, volstaat voor dit misdrijf de lichtste fout.

Een werknemer onder invloed die iemand verwondt, kan vanzelfsprekend op grond van de voornoemde bepalingen worden vervolgd. Eventueel kan de medewerknemer die hem tot drinken aanzette of die de dronkenschap mogelijk maakte door alcoholische dranken in de onderneming te brengen, als medeplichtige worden vervolgd[166]. Wordt hij op die grond tot een geldboete veroordeeld, dan is zijn werkgever burgerlijk aansprakelijk voor de betaling daarvan.

Ten slotte kan eveneens de werkgever die een schuldig verzuim beging waardoor het ongeval met de dronken werknemer mogelijk werd gemaakt, strafrechtelijk worden vervolgd, bv. indien hij zelf verboden alcoholische dranken in zijn onderneming binnenbracht of duldde, onvoldoende toezicht uitoefende op het drankgebruik van zijn werknemers op het werk of naliet een kennelijk dronken werknemer te verwijderen[167]. Volgens de nieuwe wet op de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van rechtspersonen is deze laatste, in zijn hoedanigheid van werkgever, strafrechtelijk verantwoordelijk wanneer het

gepleegde misdrijf een intrinsieke band vertoont met de verwezenlijking van zijn doel of de waarneming van zijn belangen of wanneer uit de concrete omstandigheden van het misdrijf blijkt dat het misdrijf voor rekening van de rechtspersoon werd gepleegd[168]. Het misdrijf van art. 99 van het A.R.A.B. lijkt echter moeilijk onder één van die categorieën te kunnen worden geplaatst. Bovendien blijkt uit de voorbereidende werken bij de wet dat wanneer de rechtspersoon bij verrassing met een misdrijf van een aangestelde wordt geconfronteerd, zonder dat een dergelijke praktijk bestaat bij de rechtspersoon, en indien de rechtspersoon dat gedrag afwijst, er geen toerekening kan zijn[169]. Dat de rechtspersoon voor het genoemde misdrijf strafrechtelijk verantwoordelijk zou worden gesteld, lijkt ons dan ook weinig waarschijnlijk. De aangestelde die diende in te staan voor de naleving van de norm die werd overtreden[170], is als natuurlijk persoon in ieder geval strafrechtelijk strafbaar[171].

Het hierbovenstaande blijft evenwel grotendeels theorie. In de praktijk stelt men vast dat in dergelijke gevallen zelden tot vervolging wordt overgegaan.

Afdeling 2 Burgerlijke aansprakelijkheid en arbeidsongevallenregeling

De burgerlijke aansprakelijkheidsregeling bij een ongeval op het werk is vrij complex, aangezien daarbij regelen van gemeen recht, van het arbeidsovereenkomstenrecht en van de arbeidsongevallenregeling in samenloop komen. Voor een goed begrip lijkt het aangewezen een onderscheid te maken naar gelang van de gevolgen van het ongeval.

Drie situaties kunnen daarbij worden onderscheiden:

✓ het ongeval veroorzaakt schade aan goederen van de werkgever, van de dronken of onder invloed zijnde werknemer zelf of van derden;

✓ bij het ongeval wordt de dronken of onder invloed zijnde werknemer zelf gewond of gedood;

✓ de dronken of onder invloed zijnde werknemer veroorzaakt letsels aan anderen.

A. HET ONGEVAL VEROORZAAKT SCHADE AAN GOEDEREN

1. AANSPRAKELIJKHEID VAN DE WERKNEMER

Bij de beoordeling van de aansprakelijkheid van de dronken of onder invloed zijnde werknemer moet artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet voor ogen worden gehouden. Krachtens deze bepaling is de werknemer die bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schade veroorzaakt aan de werkgever of aan derden, enkel aansprakelijk voor zijn bedrog, zijn zware schuld en zijn lichte schuld, wanneer die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt. Derhalve rijzen twee vragen: werd de schade veroorzaakt bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en is het onder invloed zijn van alcohol of drugs te beschouwen als een zware fout of een gewoonlijk voorkomende lichte fout.

In bepaalde gevallen zou naar analogie met wat in de arbeidsongevallenregeling af en toe werd beslist[172], misschien kunnen worden aangenomen dat een buitenmatig dronken of onder invloed zijnde werknemer die een ongeval veroorzaakt, niet zijn arbeidsovereenkomst aan het uitvoeren is, zodat hij zich niet kan beroepen op de aansprakelijkheidsbeperking van art. 18 Arbeidsovereenkomstenwet.

Wat het element zware fout betreft, dezelfde principes zijn hier van toepassing als wanneer het gaat om de beoordeling van een dringende reden: de graad van beïnvloeding van het gedrag van de werknemer zal een rol spelen, evenals de concrete omstandigheden (het verleden en de functie van de werknemer, de context waarin het ongeval gebeurde, de houding van de werkgever enz. ...). Rechtspraak is enkel voorhanden met betrekking tot dronkenschap. Niets belet evenwel dat voor drugintoxicatie naar analogie kan worden geoordeeld. De werknemer die zich vrijwillig in dronken toestand bracht door bier te drinken van de voorraad drank die hij in zijn vrachtwagen had meegenomen en die op een roekeloze wijze een aanrijding veroorzaakte, werd geacht een zware fout te hebben begaan in de zin van art. 18 van de Arbeidsovereenkomsten-

wet[173]. Dronken sturen wordt overigens op zichzelf doorgaans beschouwd als een zware fout in de zin van deze bepaling[174].

Indien men aanneemt dat de werknemer onder invloed zijn arbeidsovereenkomst niet aan het uitvoeren was en/of zijn dronkenschap of drugintoxicatie niet te beschouwen is als een zware fout of een lichte, gewoonlijk voorkomende fout, dan is hij niet gehouden de werkgever, zijn medewerkers of derden te vergoeden voor de schade die hij onder invloed heeft veroorzaakt aan hun goederen.

2. Aansprakelijkheid van de werkgever

De aansprakelijkheid die de werkgever kan oplopen wanneer één van zijn werknemers onder invloed schade berokkent aan goederen, wordt beheerst door de artikelen 1382 en 1384 van het Burgerlijk Wetboek[175]. Neemt men aan dat de werkgever zelf een fout of nalatigheid heeft begaan, bv. door onvoldoende controle uit te oefenen op zijn werknemers of door laks op te treden tegenover gevallen van alcohol- en drugmisbruik, dan kan hij door derden worden aangesproken op grond van art. 1382 B.W. Als men de werkgever geen persoonlijke fout ten laste kan leggen, is hij op grond van art. 1384 B.W. tegenover derden aansprakelijk voor de schade die hun werknemers hebben "veroorzaakt in de bediening waartoe zij hen gebezigd hebben". Opnieuw rijst de vraag of de schadeveroorzakende gedragingen van een onder invloed zijnde werknemer wel worden gesteld in de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst. In de veronderstelling dat de werkgever op grond van art. 1384 B.W. burgerlijk aansprakelijk is voor de schade veroorzaakt door een onder invloed zijnde werknemer, kan hij de door hem verrichte uitgaven van laatstgenoemden terugvorderen, althans binnen de grenzen van art. 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet: het moet m.a.w. vaststaan dat de dronkenschap of het onder invloed van drugs zijn van de werknemer een zware fout was of een lichte, gewoonlijk voorkomende fout[176].

De aansprakelijkheid van de werkgever tegenover medewerknemers van de onder invloed zijnde werknemer ligt enigszins anders. Tegenover deze laatsten staat hij in een contractuele verhouding, zodat de toepassing van de artikelen 1382 en 1384 B.W. uitgesloten is. In de contractuele arbeidsverhouding geldt de bepaling van art. 20, 7° van de Arbeidsovereenkomstenwet, die de werkgever verplicht "als een goed huisvader" te zorgen voor de persoonlijke voorwerpen die door de werknemer in bewaring moeten worden gegeven. Opdat de werkgever tegenover andere werknemers aansprakelijk zou zijn voor de schade die een onder invloed zijnde werknemer veroorzaakt aan de goederen van eerstgenoemden, is derhalve vereist dat de werkgever een fout heeft begaan die een goed bewaarnemer niet mocht begaan[177]. Vanzelfsprekend moet deze fout in oorzakelijk verband staan met de schade aan de goederen van de medewerknemer van de betrokkene.

B. DE ONDER INVLOED ZIJNDE WERKNEMER WORDT ZELF GEWOND OF GEDOOD

Wanneer een onder invloed zijnde werknemer een ongeval veroorzaakt waarbij hij zelf wordt gewond of gedood, belet zulks in beginsel niet dat dit ongeval te zijnen aanzien als een arbeidsongeval kan worden beschouwd en derhalve aanleiding kan geven tot vergoeding van die werknemer in de arbeidsongevallenregeling.

Een zware fout berooft in de arbeidsongevallenregeling het slachtoffer niet van zijn recht op vergoeding. De arbeidsongevallenregeling is alleen niet verschuldigd wanneer het ongeval door de getroffene opzettelijk is veroorzaakt[178]. In afwijking van het adagium *culpa lata dolo aequiparatur* weigert de rechtspraak een zware fout van het slachtoffer van een arbeidsongeval met een opzettelijke fout gelijk te stellen[179].
Uit de parlementaire voorbereiding van de Arbeidsongevallenwet van 24 december 1903 blijkt dat zulks ook de wil van de wetgever was: de dekking van de zware fout in de arbeidsongevallenregeling werd expliciet besproken en aanvaard, vanuit de bekommernis de sociale vrede

binnen de ondernemingen te vrijwaren door het vermijden van rechtsgeschillen[180].

Intoxicatie of dronkenschap kunnen doorgaans moeilijk gelijkgesteld worden met opzet, aangezien zulks vereist dat het slachtoffer werkelijk het ongeval heeft gewild, ongeacht of hij ook alle gevolgen ervan gewenst of voorzien heeft[181]. Zelfs een werknemer die zich tijdens het werk dood heeft gedronken, werd geacht het ongeval niet opzettelijk te hebben veroorzaakt[182]. Dronkenschap of intoxicatie als dusdanig sluiten de kwalificatie als arbeidsongeval derhalve principieel niet uit[183].

Deze verregaande consequenties, weliswaar door de wetgever gewild, stuiten klaarblijkelijk bepaalde magistraten tegen de borst. Omdat de wet niet toelaat de arbeidsongevallenvergoeding te weigeren op grond van de zware fout van het slachtoffer, werden andere middelen gezocht en gevonden. Een arbeidsongeval is een ongeval dat een letsel veroorzaakt en een werknemer overkomt "tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst"[184]. Bovendien wordt het ongeval overkomen tijdens de uitvoering van de overeenkomst, behoudens tegenbewijs, geacht te zijn overkomen door het feit van de uitvoering van de overeenkomst[185]. Wanneer men aanneemt dat een bepaald ongeval niet overkomen is tijdens de uitvoering van de overeenkomst, kan het bijgevolg geen arbeidsongeval zijn[186]. In bepaalde zware gevallen van drankmisbruik werd door de feitenrechter geoordeeld dat de dronken werknemer die het slachtoffer werd van een ongeval, de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst had onderbroken. Dat werd aangenomen ten aanzien van het slachtoffer wiens graad van alcoholintoxicatie met zekerheid bewees dat hij gedurende een tweetal uur zijn tijd uitsluitend had gebruikt om herbergen te bezoeken[187] en ten aanzien van twee matrozen van een schip die tijdens hun vrije tijd aan wal in dronken toestand een twistgesprek aangingen en daarbij elkaar verwondden[188]. De weigering aan het slachtoffer om die redenen arbeidsongevallenvergoedingen toe te kennen werd in het eerste aangehaalde voorbeeld door het Hof van Cassatie aanvaard[189]. Anderzijds werd aangenomen dat een nachtwaker die van de ene werf naar de ander trekt,

weliswaar door zijn dronken toestand de overeenkomst op een foutieve manier uitvoert, maar daarom nog niet zijn werk heeft onderbroken en dus niet van arbeidsongevallenvergoedingen moet verstoken blijven[190]. Het al dan niet onderbreken van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is dus steeds een feitelijke beoordeling. Het spreekt vanzelf dat de hierboven uiteengezette redenering van onderbreking van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst slechts kan worden gevolgd in gevallen van zware dronkenschap.

Hetzelfde geldt ook ten aanzien van arbeidswegongevallen. De fout van de werknemer, met name de intoxicatie, kan als zodanig niet leiden tot het weigeren van de vergoedingen. In de veronderstelling dat alle noodzakelijke bestanddelen die een ongeval als arbeidswegongeval kwalificeren, aanwezig zijn, verhindert de vaststelling dat het ongeval werd veroorzaakt door de kennelijke dronkenschap en alcoholintoxicatie niet dat het een arbeidswegongeval blijft. Een kelner die zich met een alcoholgehalte van 3,9 gram/liter bloed te pletter rijdt tegen een boom, is evident niet overleden door de zware intoxicatie, maar door de botsing tegen de boom en wordt daarom vermoed door een arbeidsongeval te zijn omgekomen[191]. Zelfs wanneer de intoxicatie de enige oorzaak is van een ongeval, weerlegt dat niet het vermoeden dat de opgelopen letsels door de (plotselinge) aanrijding werden veroorzaakt. Het volstaat immers dat het ongeval zich voordeed op het normale traject tussen werk- en verblijfplaats[192]. Zoals al werd vermeld kan het feit dat de werknemer een zeer groot risico nam door in staat van dronkenschap plaats te nemen achter het stuur, in geen geval worden gelijkgesteld met opzet. Indirect kan zij het weigeren van vergoedingen tot gevolg hebben, met name wanneer de intoxicatie erop wijst dat aan het ongeval een niet verantwoorde onderbreking van het normale traject voorafging[193], met andere woorden wanneer het ongeval niet als arbeidswegongeval kan worden gekwalificeerd.

De werkgever geniet op burgerlijk gebied immuniteit ten aanzien van de onder invloed zijnde werknemers die het slachtoffer worden van een arbeidsongeval en dus ook ten aanzien van de bedronken werknemer die

zelf wordt gewond of gedood bij een door hem veroorzaakt arbeidsongeval[194]. De werknemer-getroffene zal derhalve nooit kunnen aanvoeren dat de werkgever hem, gelet op zijn toestand, maar het werken had moeten beletten of een andere maatregel had moeten nemen, en civielrechtelijk aansprakelijk is door zulks niet te hebben gedaan. Dat is evenwel anders bij arbeidswegongevallen of verkeersongevallen: in dat geval heeft de getroffene immers wel de mogelijkheid een rechtsvordering inzake burgerlijke aansprakelijkheid tegen de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden in te stellen[195].

C. De onder invloed zijnde werknemer verwondt of doodt een derde

De aansprakelijkheid van de onder invloed zijnde werknemer verschilt naar gelang de verwondingen worden veroorzaakt bij de werkgever of bij derden (bv. klanten, bezoekers, ...) enerzijds, dan wel bij medewerknemers anderzijds. Op strafrechtelijk gebied stelt de werknemer zich vanzelfsprekend in beide gevallen bloot aan vervolgingen op grond van de artikelen 418 tot en met 420 van het Strafwetboek.

1. Verwonding of doding van de werkgever of derden

Wanneer een werknemer onder invloed zijn werkgever of een derde kwetst, dan dient zijn civielrechtelijke aansprakelijkheid te worden beoordeeld op grond van art. 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Hij zal met name slechts tot schadeloosstelling van de werkgever of van een derde gehouden zijn, indien hij een zware fout heeft begaan of een lichte fout die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt. Daarbij rijzen de reeds aangehaalde vragen of de intoxicatie of het onder invloed zijn als een zware fout kan worden beschouwd[196] en of een in staat van intoxicatie of onder invloed veroorzaakt arbeidsongeval wel kan worden beschouwd als zijnde veroorzaakt tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De aansprakelijkheidsregeling van art. 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet geldt inderdaad slechts voor schade veroorzaakt tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en naar

analogie met bepaalde uitspraken in de arbeidsongevallenregeling[197] zou eraan kunnen worden getwijfeld of dit wel het geval is met ongevallen veroorzaakt onder invloed van alcohol of drugs.

Indien derden door een werknemer onder invloed worden verwond, kunnen zij de werkgever aanspreken om schadeloosstelling te bekomen, hetzij op grond van art. 1382 B.W., hetzij op grond van art. 1384 B.W. De eerste bepaling komt in aanmerking wanneer de werkgever een persoonlijke fout ten laste kan worden gelegd, terwijl hij zelfs bij ontstentenis daarvan civielrechtelijk aansprakelijk is voor de schadelijke gevolgen van de fouten door zijn werknemers begaan in de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst. Deze laatste restrictie[198] zou ertoe kunnen leiden dat de burgerlijke aansprakelijkheid van de werkgever wordt terzijde geschoven, met name wanneer men zou oordelen dat de schadeverwekkende werknemer, gelet op de zware staat van intoxicatie, niet zijn arbeidsovereenkomst uitvoerde wanneer hij het ongeval veroorzaakte.

2. VERWONDING OF DODING VAN MEDEWERKNEMER

Wanneer een werknemer onder invloed een medewerknemer verwondt of doodt, zal het ongeval voor deze laatste in de regel een arbeidsongeval zijn. Aangezien ook de werknemer onder invloed een aangestelde is van de werkgever, geniet hij de voor deze laatste geldende civielrechtelijke immuniteit[199].

Op dezelfde grond zal derhalve ook de werkgever van een werknemer onder invloed nooit civielrechtelijk kunnen worden aangesproken door medewerknemers van deze laatste, die door hem werden gewond, tenzij het bv. zou gaan om een arbeidswegongeval of verkeersongeval[200]. Vergeefs zouden zij derhalve hun civielrechtelijke vordering tegen de werkgever steunen op het verzuim van deze laatste afdoende maatregelen te treffen of op het feit dat hij de alcohol toeliet in de onderneming in strijd met art. 99 van het A.R.A.B. Ook wanneer de werkgever een zware fout of een grove nalatigheid kan worden ten laste gelegd, staat

dit nog niet gelijk met een opzettelijke fout, zodat de burgerlijke immuniteit blijft gelden[201]. Om dezelfde reden kan de arbeidsongevallenverzekeraar die gesubrogeerd is in de rechten die het slachtoffer op basis van het gemeen recht zou kunnen laten gelden indien het niet om een arbeidsongeval ging[202], zijn uitgaven niet van de werkgever terugvorderen[203] [204].

REFERENTIES

1 Deze bijdrage is een volledig vernieuwde en geactualiseerde versie van de bijdrage van W. VAN EECKHOUTTE, "Gebruik van alcohol op en om het werk: juridische aspecten", *Or.* 1989, 116-130.

2 Zie onder andere S. ANSOMS, "Alcohol", in *Arbeidsgeneeskundige diensten in de onderneming*, III, Brussel, Kluwer, XII.1-1, XII.2-8 e.v.; J. CASSELMAN, "Alcohol- en andere drugproblemen op en om het werk", B. OVERSTEYNS (ed.), *Aids, Alcohol, Drugs, Roken,* Brugge, Die Keure, 1989, 27-39.

3 S. ANSOMS, "Alcohol", in *Arbeidsgeneeskundige diensten in de onderneming,* III, Brussel, Kluwer, XII.1-5; A. GEERS en J. GEVERS, "Het alcohol- en drugsbeleid in ondernemingen", N.J.B. 1992, 185.

4 Zie C.M. CORNISH en D.B. LOURIA, "Employment drug testing, preventive searches and the future of privacy", *William and Mary Law Review,* 1991, 95; P. DE HERT en S. GUTHWIRTH, "Controletechnieken op de werkplaats", *Or.* 1993, 93-100.

5 Art. 20, 2° Arbeidsovereenkomstenwet.

6 Art. 22 Grondwet; Art. 8, eerste lid Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hiernagenoemd E.V.R.M.).

7 Zie art. 8, tweede lid E.V.R.M.

8 Dat kan ook uitgebreid worden tot al het personeel of sommige categorieën ervan (zie art. 148*bis* A.R.A.B)

9 Art. 124, § 1, 2° A.R.A.B.

10 Art. 124, § 1, 3° A.R.A.B.

11 Art. 124, § 1, 5° A.R.A.B.

12 Art. 146ter, § 1 A.R.A.B.

13 Art. 125 A.R.A.B.

14 Art. 125, § 1, 1°, f) A.R.A.B.

15 De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan volgens een advies van de Nationale Raad van de Orde van Geneesheren echter enkel overgaan tot een urineonderzoek op drugs, als de klinische onderzoeksmethodes ontoereikend zijn om een gefundeerd advies over de functiegeschiktheid te verstrekken (Advies van de Nationale Raad van de Orde van Geneesheren, *Tijdschrift Nationale Raad Orde van Geneesheren,* nr. 60, 1993, 24-25).

16 Art. 146bis, § 1, vierde lid A.R.A.B.

17 Art. 148septies A.R.A.B.

18 F. LAGASSE en M. MILDE, "Protection de la personne et vie privée du travailleur. Investigation et contrôle sur les lieux du travail", *Ors.* 1992, 157.

19 Art. 146bis, § 3 A.R.A.B.

20 W. VAN EECKHOUTTE, "Juridische aspecten bij aanwerving", *Privacy en andere grondrechten in de onderneming: naar een verantwoord ondernemingsbeleid?,* Verslagen studiedag B.V.V.A. en Associare, Gent, 26 november 1993, 23.

21 F. HENDRICKX, *Privacy en arbeidsrecht,* Doctoraatsthesis, 1999, 284-285; B. OVERSTEYNS, "Juridische problemen bij de aanwerving", in B. OVERSTEYNS (ed.), *Aids, Alcohol, Drugs, Roken,* Brugge, Die Keure, 1989, 91; W. VAN EECKHOUTTE, "Juridische aspecten bij aanwerving", *Privacy en andere grondrechten in de onderneming: naar een verantwoord ondernemingsbeleid?,* Verslagen studiedag B.V.V.A. en Associare, Gent, 26 november 1993, 23.

22 Dat relevantiecriterium komt ook duidelijk naar voren bij de mogelijkheid van onderwerping van sollicitanten aan een H.I.V.-test. Zulks is volgens een aanbeveling van de Nationale Arbeidsraad enkel verantwoord wanneer dat noodzakelijk is in het licht van de risico's die aan de functie verbonden zijn (Aanbeveling nr. 10 van de N.A.R. van 25 juli 1995 betreffende de gelijke behandeling van seropositieve werknemers op de werkplek). Zie ook A. GEERS en J. GEVERS, "Het alcohol- en drugsbeleid in ondernemingen", *N.J.B.* 1992, 188 die eraan toevoegen dat het onderzoek naast relevant gelet op het doel en het minst verregaand om dat doel te bereiken, ook proportioneel en evenredig moet zijn.

23 F. LAGASSE en M. MILDE, "Protection de la personne et vie privée du travailleur. Investigation et contrôle sur les lieux du travail", *Ors.* 1992, 155.

24 B. OVERSTEYNS, "Juridische problemen bij de aanwerving", in B. OVERSTEYNS (ed.), *Aids, Alcohol, Drugs, Roken,* Brugge, Die Keure, 1989, 95; W. VAN EECKHOUTTE, "Juridische aspecten bij aanwerving", *Privacy en andere grondrechten in de onderneming: naar een verantwoord ondernemingsbeleid?,* Verslagen studiedag B.V.V.A. en Associare, Gent, 26 november 1993, 16.

25 W. RAUWS, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht,* in *R.S.R.,* Antwerpen, Kluwer, 1987, 190 met verwijzing naar Duitse rechtspraak.

26 S. ANSOMS, "Drugs", in *Arbeidsgeneeskundige diensten in de onderneming,* III, Brussel, Kluwer, XII.2-85.
27 P. DE HERT, *Art. 8 E.V.R.M. en het Belgisch recht,* in *C.D.P.K.-Libri-4*, Mys en Breesch, Gent, 1998, 156.
28 M. SOJCHER-ROUSSELLE, *Droit de la sécurité et de la santé de l'homme au travail,* Brussel, Bruylant, 1979, 194, nr. 125; W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal compendium arbeidsrecht 1997-98,* Diegem, Kluwer, 1997, 1605, nr. 6347.
29 M. SOJCHER-ROUSSELLE, *Droit de la sécurité et de la santé de l'homme au travail,* Brussel, Bruylant, 1979, 195, nr. 127.
30 Zie hieronder.
31 Cass. 11 maart 1985, *J.T.T.* 1985, 286, noot C. WANTIEZ; R. JANVIER, "Knelpunten in de controlegeneeskunde", M. RIGAUX (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 4,* Antwerpen, Maklu, 1993, 111, nr. 155.
Die verplichting kan o.i. ook niet worden opgelegd in een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement (zie art. 6 Arbeidsovereenkomstenwet).
32 Cass. 15 februari 1973, *T.S.R.* 1974, 28.
33 Arbh. Bergen 1 december 1980, *T.S.R.* 1981, 149, noot J. MALLIE; Arbh. Bergen 19 maart 1987, *Soc. Kron.* 1988, 46; Arbrb. Namen 28 november 1994, *Soc. Kron.* 1995, 347.
34 M. RIGAUX, "De arbeidsrechtelijke dimensie van alcohol- en druggebruik door werknemers", in *Arbeidsgeneeskundige diensten in de onderneming,* III, Brussel, Kluwer, XII.2/33.
35 Zie bv. het verkeersrecht waar men strafbaar is indien men meer dan 0,5 promille alcohol in het bloed heeft (art. 34 Wegverkeerswet).
36 Art. 35 Wegverkeerswet; zie K. VAN CAUWENBERGHE, *Drugsvademecum,* Antwerpen, Kluwer, 1997, 71.
37 Art. 1 Besluitwet van 14 november 1939.
38 Zie de oude, vaststaande cassatierechtspraak: Cass. 6 maart 1956, *Pas.* 1956, I, 789; Cass. 27 mei 1957, *R.W.* 1957-58, 1151; Cass. 8 augustus 1958, *Pas.* 1959, I, 361; Cass. 16 februari 1971, *Arr. Cass.* 1971, 581; Cass. 24 april 1974, *Arr. Cass.* 1974, 916. Die definitie kan naar analogie voor het onder invloed zijn van drugs worden toegepast.

39 Zie wat dronkenschap betreft, P. KLUYSKENS, "De criteria bij de bepaling van dronkenschap", *R.W.* 1951-52, 905.
40 Corr. Luik 9 juni 1995, *J.L.M.B.* 1996, 926; Antwerpen 25 maart 1985, *Verkeersrecht* 1985, 220; Corr. Kortrijk 11 december 1970, *R.W.* 1970-71, 1264.
41 K. VAN CAUWENBERGHE, *Drugsvademecum,* Antwerpen, Kluwer, 1997, 15-16; zie hieronder.
42 Conclusies van het congres van de juristen van de Scandinavische landen over het recht op eerbiediging van het privé-leven, mei 1967, punt 2.b; J. VELU en R. ERGEC, *"La convention européenne des droits de l'homme",* Brussel, Bruylant, 1990, 542, nr. 660.
43 J. VELU en R. ERGEC, *"La convention européenne des droits de l'homme",* Brussel, Bruylant, 1990, 542, nr. 660; zie ook O. VANACHTER, "Juridische problemen in de loop van een arbeidsovereenkomst", B. OVERSTEYNS (ed.), *Aids, Alcohol, Drugs, Roken,* Brugge, Die Keure, 1989, 109.
44 Art. 8.2 E.V.R.M.
45 Art. 31, § 3, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.
46 Art. 123bis e.v. A.R.A.B.
47 M. JAMOULLE, "La vie privée et la droit du travail", *Ann. Fac. Dr. Liège,* 1984, 50.
48 Zie ook M. RIGAUX, "De arbeidsrechtelijke dimensie van alcohol- en druggebruik door werknemers", *Arbeidsgeneeskundige diensten in de onderneming,* III, Brusel, Kluwer, XII.2/130.
49 E. DIRIX, "Grondrechten en overeenkomsten", in *De toepasselijkheid van de grondrechten in private verhoudingen,* K. RIMANQUE (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1982, 80; M. JAMOULLE, "La vie privée et le droit du travail", *Ann. Dr.* 1984, 49; B. OVERSTEYNS, "Recht op eerbiediging van het privé-leven", *R.W.* 1988-89, 496; algemeen zie A. VAN OEVELEN, "Afstand van recht en rechtsverwerking in het individuele arbeidsovereenkomstenrecht", *Actuele problemen van het arbeidsrecht 4,* M. RIGAUX, (ed.), Antwerpen, Maklu, 1993, 41, nr. 37.
50 Cass. 7 maart 1975, *Arr.* Cass. 1975, 764, noot E.K.
51 Gent 6 februari 1997, R.W. 1997-98, 1391, Rb. Gent 2 mei 1991, R.W. 1991-92, 233, noot; Rb. Luik 13 januari 1989, *J.L.M.B.* 1989, 458, noot Ch. P.; Rb. Luik 9 oktober 1987, *Pas.* 1988, III, 2, noot A.K.

52 Zie bv. G. BAETEMAN, *Overzicht van het personen- en gezinsrecht, Antwerpen,* kluwer, 1993, 633, nr. 1026; J. VAN COMPERNOLLE, "Aspects judiciaires des actions relatives ... la filiation", *Ann. Dr. Louvain* 1987, 337.

53 Cass. 17 december 1998, A.R. C.97.0294.N.

54 *B.S.* 8 oktober 1994.

55 Corr. Luik 7 december 1981, *Jur. Liège* 1983, 4.

56 A. VAN REGENMORTEL, "Actuele knelpunten bij de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde", in M. RIGAUX (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 4,* Antwerpen, Maklu, 1993, 161, nr. 264; M. RIGAUX, "De arbeidsrechtelijke dimensie van alcohol- en druggebruik door werknemers", in *Arbeidsgeneeskundige diensten in de onderneming,* III, Brussel, Kluwer, XII.2/33.

57 Art. 114 A.R.A.B.

58 Voor wat betreft de taken van de externe dienst: art. 2, eerste lid K.B. van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk met verwijzing naar de opdrachten van de interne dienst.

59 Art. 124 en 128 A.R.A.B.

60 Art. 124,§ 1, 2 A.R.A.B.

61 Art. 128bis en 129, eerste lid A.R.A.B.

62 Art. 31, § 3, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

63 Vgl. J. PETIT, "De bevoegdheid van de controlerende geneesheer bij geschil nopens de arbeidsongeschiktheid van een werknemer", *Vl. T. Gez.* 1982-83, 5.

64 J. PETIT, "De bevoegdheid van de controlerende geneesheer bij geschil nopens de arbeidsongeschiktheid van een werknemer", *Vl. T. Gez.* 1982-83, 4.

65 Officieren van gerechtelijke politie die hulpofficier zijn van de procureur des Konings en van de krijgsauditeur, het personeel van de rijkswacht alsook de ambtenaren en beambten van de gemeentepolitie.

66 Zie F. HUTSEBAUT, "Ademtest, ademanalyse en bloedproef in verkeerszaken", in *Strafrecht en strafvordering. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer,* Antwerpen, Kluwer, z.d., losbl., 8.

67 Art. 59, ı 1 Wegverkeerswet.

68 Art. 63 Wegverkeerswet.

69 Wet van 16 maart 1999 tot wijziging van de wet betreffende de politie over het wegverkeer gecoördineerd op 16 maart 1968, *B.S.* 30 maart 1999.

70 Zie voor de concretisering ervan: K.B. 4 juni 1999 betreffende de bloedproef met het oog op het bepalen van het gehalte van andere stoffen dan alcohol die de rijvaardigheid beïnvloeden, *B.S.* 8 juni 1999.

71 "Geneesheren, heelkundigen, officieren van gezondheid, apothekers, vroedvrouwen en alle andere personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen die hun zijn toevertrouwd, en deze bekendmaken buiten het geval dat zij geroepen worden om in rechte getuigenis af te leggen en buiten het geval dat de wet hen verplicht geheimen bekend te maken, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met geldboete van honderd tot vijfhonderd frank" (art. 458 Sw.).

72 Cass. 30 oktober 1978, *R.W.* 1978-79, 2232; Cass. 19 mei 1982, *Jur. Liège* 1983, 1.

73 **Pro:** zie de opsomming in voetnoot 78 in de bijdrage van R. JANVIER, "Knelpunten in de controlegeneeskunde", in M. RIGAUX (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 4,* Antwerpen, Maklu, 1993, 94, nr. 113; **Contra:** H. NYS, *Geneeskunde. Recht en medisch handelen,* Gent, Story-Scientia, nrs. 897-902; A. VAN REGENMORTEL, "Actuele knelpunten bij de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde", in M. RIGAUX (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 4,* Antwerpen, Maklu, 1993, 184, nr. 297.

74 Art. 148septies A.R.A.B.; Zie ook art. 128, § 1 Code Geneeskundige Plichtenleer.

75 En bv. niet de motieven die daaraan ten grondslag lagen (art. 128, § 1 Code Geneeskundige Plichtenleer), noch een of andere aantekening die met de diagnose verband houdt (art. 146bis, § 1, vierde lid A.R.A.B.).

76 Art. 146quinquies, § 2 A.R.A.B. en art. 146decies A.R.A.B.; zie ook S. ANSOMS, "Alcohol", in *Arbeidsgeneeskundige diensten,* Brussel, Kluwer, XII-1-27.

77 Art. 31, § 3, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet (zoals gewijzigd door de Wet op de controlegeneeskunde van 13 juni 1999, *B.S.* 13 juli 1999).

78 Cass. 6 december 1984, *R.W.* 1985-86, 940.

79 Arbh. Luik 17 december 1981, *J.T.T.* 1982, 118; Arbrb. Antwerpen 27 november 1984, *R.W.* 1985-86, 1231, noot J. HAAGDORENS.

80 Arbh. Bergen 5 september 1980, *J.T.T.* 1981, 107, noot R. GROSEMANS; zie ook voetnoot 72.

81 Cass. 30 oktober 1978, *J.T.* 1979, 369; Cass. 19 mei 1982, *Jur. Liège* 1983, I, noot F. PIEDBOEUF; F. HUTSEBAUT, "Ademtest, ademanalyse en bloed-

proef in verkeerszaken", in *Strafrecht en strafvordering. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer,* Antwerpen, Kluwer, 9.

82 H. NYS, "Het beroepsgeheim in de gezondheidszorg - Overzicht van rechtspraak 1970-1984", *R.W.* 1985-86, 1251.

83 **Anders:** Arbh. Luik 17 december 1981, *J.T.T.* 1982, 118.

84 F. HUTSEBAUT, "Ademtest, ademanalyse en bloedproef in verkeerszaken", in *Strafrecht en strafvordering. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer,* Antwerpen, Kluwer, 9-10.

85 Cass. 3 april 1985, *Pas.* 1985, I, 975; Cass. 21 juni 1988, *Pas.* 1988, 1272.

86 Arbh. Antwerpen 21 april 1986, onuitg., A.R. nr. 1022/85, besproken in *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid,* 1986, nr. 12, 088/86.

87 K. VAN CAUWENBERGHE, *Drugsvademecum,* Antwerpen, Kluwer, 1997, 15-16.

88 Zie hierboven.

89 F. HUTSEBAUT, "Ademtest, ademanalyse en bloedproef in verkeerszaken", in *Strafrecht en strafvordering. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer,* Antwerpen, Kluwer, 3; B. SPRIET, "Openbare dronkenschap", *Strafrecht en strafvordering. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer,* Antwerpen, Kluwer, 4; zie ook Antwerpen 25 maart 1985, Verkeersrecht 1985, 220; E. DESMEDT, "Over bloedafname en openbare dronkenschap", *R.W.* 1997-98, 620-621.

90 Art. 1, § 1 Besluitwet 14 november 1939 betreffende de beteugeling van de dronkenschap.

91 B. SPRIET, "Openbare dronkenschap", *Strafrecht en strafvordering. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer,* Antwerpen, Kluwer, 3.

92 Art. 14 Besluitwet 14 november 1939 betreffende de beteugeling van de dronkenschap. In de niet beperkende opsomming van art. 14 worden bij wijze van voorbeeld expliciet *"... werkhuizen of werven ..."* vermeld; zie ook K. VAN CAUWENBERGHE, *Drugsvademecum,* Antwerpen, Kluwer, 1997, 67.

93 Zie voor een toepassing: Arbh. Bergen 15 september 1987, *J.T.T.* 1988, 163.

94 Dit kan leiden tot een terzijde schuiven van de getuigenverklaringen. Zie bv. Arbh. Antwerpen 21 april 1986, onuitg., A.R. nr. 1022/85, *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid,* 1986, nr. 12, 088/86.

95 Art. 12 Arbeidsovereenkomstenwet.

96 Elke werkgever is verplicht een globaal preventieplan en een jaarlijks actieplan ter bevordering van het welzijn op het werk op te stellen (art. 10 en 11 K.B. 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk). O.i. maakt een drug- en alcoholbeleid daarvan deel uit.

97 Zoals bv. het vooropstellen van een alcohol- en drugverbod binnen de onderneming.

98 Art. 12 K.B. 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

99 Art. 65 Welzijnswet en art. 837 A.R.A.B.

100 In Nederland is één vorm van behandeling opvallend, het driepartijenbehandelingscontract: de werknemer verbindt er zich toe zich te houden aan een aantal afspraken met het C.A.D. (Consultatiebureau voor Alcohol en Drugs), terwijl deze laatste er zich toe verbindt de werkgever op de hoogte te houden van de voortgang in de behandeling van de werknemer in kwestie. Die behandeling roept echter problemen op van privacyrecht en vrijwilligheid van de werknemer, die vaak enkel zal instemmen met de behandeling vanuit de enkele overweging een eventueel dreigend ontslag te ontlopen (zie A. GEERS en J. GEVERS, "Het alcohol- en drugsbeleid in ondernemingen", *N.J.B.* 1992, 185).

101 Zie hieronder.

102 Art. 136 A.R.A.B.

103 Art. 5, 14° K.B. 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk.

104 Art. 124, §1, 2° A.R.A.B.

105 Art. 124, §1, 5° A.R.A.B.

106 Art. 146ter, § 1 A.R.A.B.

107 Art. 131bis A.R.A.B.

108 Zie Arbh. Bergen 15 september 1987, *J.T.T.* 1988, 163.

109 Art. 16 Arbeidsovereenkomstenwet.

110 Art. 20, 2° Arbeidsovereenkomstenwet.

111 Art. 418 - 420 Strafwetboek.

112 Cass. 24 oktober 1988, *R.W.* 1988-89, 776; zie hieronder.

113 Art. 46, § 1, 5° Arbeidsongevallenwet.

114 Art. 46, § 1, 6° Arbeidsongevallenwet.

115 De last wordt vanzelfsprekend gedragen door de verzekeraar-burgerlijke aansprakelijkheid in geval van vervoer per wagen.

116 Art. 418 - 420 Strafwetboek.

117 Art. 48, eerste lid Arbeidsongevallenwet; zie bv. Arbh. Brussel 2 maart 1992, *De Verz.* 1994, 66, noot F. VAN AERDE.

118 Art. 17, 1° Arbeidsovereenkomstenwet.

119 Art. 17, 4° Arbeidsovereenkomstenwet.

120 Zie hieronder.

121 Art. 52, § 3, 2° Arbeidsovereenkomstenwet en art. 73, § 2, b) Arbeidsovereenkomstenwet.

122 Arbh. Luik 16 oktober 1981, *J.T.T.* 1983, 58.

123 Arbh. Gent 13 oktober 1982, *Med. V.B.O.* 1985, 83 (weergave).

124 Iedere tuchtstraf moet immers worden opgenomen in het arbeidsreglement. Art. 16 Arbeidsreglementenwet.

125 Er moet rekening gehouden worden met art. 18 en 19 van de Arbeidsreglementenwet. Het totaal van de per dag opgelegde boete mag 1/5 van het dagloon niet overschrijden. De opbrengst van de geldboeten moet ten voordele van de werknemers worden aangewend, in voorkomend geval na overleg met de ondernemingsraad.

126 Art. 4, tweede lid Arbeidsreglementenwet; zie ook O. VANACHTER, "Juridische problemen in de loop van een arbeidsovereenkomst", B. OVERSTEYNS (ed.), *Aids, Alcohol, Drugs, Roken,* Brugge, Die Keure, 1989, 106-107.

127 Art. 17 Arbeidsreglementenwet.

128 Arbh. Brussel 27 maart 1990, *Rechtspr. Arb.* Br. 1990, 339.

129 Art. 18 Arbeidsovereenkomstenwet.

130 Art. 35, vierde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

131 Wrr. Luik 15 april 1970, *J.T.T.* 1970, 34.

132 Art. 35, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet.

133 Arbh. Brussel 2 juni 1989, *Med. V.B.O.* 1990, 602 (weergave).

134 Arbh. Antwerpen 14 mei 1987, *R.W.* 1987-88, 1511 (verkort), *J.T.T.* 1989, 162, *Soc. Kron.* 1990, 112 (samenvatting) en *T.S.R.* 1988, 149.

135 Arbrb. Brussel 3 september 1984, *J.T.T.* 1985, 479.

136 Arbh. Brussel 10 maart 1992, *Bull. V.B.O.* 1992/12, 94 (weergave).

137 Arbrb. Bergen (afd. La Louvière) 15 februari 1990, *J.T.T.* 1990, 447.
138 Arbh. Brussel 26 juni 1979, *T.S.R.* 1980, 68 (verkort).
139 Arbh. Brussel 7 augustus 1990, *Soc. Kron.* 1992, 348 (samenvatting); Arbh. Brussel 10 maart 1992, *Bull. V.B.O.* 1992/12, 94 (weergave).
140 zie Arbh. Bergen 30 juni 1988, *J.L.M.B.* 1988, 1431.
141 Arbh. Bergen 15 september 1987, *J.T.T.* 1988, 163 en *Soc. Kron.* 1989, 27 (samenvatting); Arbrb. Bergen (afd. La Louvière) 15 februari 1990, *J.T.T.* 1990, 447; Wrr. Ber. Brugge 3 november 1969, *T.S.R.* 1970, 82.
142 Wrr. Luik 15 april 1970, *J.T.T.* 1970, 34.
143 Arbh. Bergen 15 september 1987, *J.T.T.* 1988, 163 en *Soc. Kron.* 1989, 27 (samenvatting).
144 Arbh. Bergen 15 september 1987, *J.T.T.* 1988, 163 en *Soc. Kron.* 1989, 27 (samenvatting); Arbrb. Bergen (afd. La Louvière) 15 februari 1990, *J.T.T.* 1990, 447.
145 Arbrb. Nijvel 2 december 1987, *J.L.M.B.* 1988, 898.
146 Arbrb. Dendermonde 20 november 1972, *J.T.T.* 1973, 111.
147 Arbh. Brussel 23 december 1974, onuitg. maar aangehaald door E. LEBOUCQ, "De beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden", in *Arbeidsrecht,* R. BLANPAIN (ed.), 30.
148 Arbh. Antwerpen 21 april 1986, onuitg. A.R. nr. 1022/85, besproken in *Nieuwsbrief Arbeidsveiligheid,* 1986, nr. 12, 088/86: het betrof een intoxicatiegraad van 1,4 promille.
149 Arbh. Luik 28 januari 1976, *Jur. Liège* 1975-76, 185.
150 Arbrb. Brussel 25 oktober 1990, *J.T.T.* 1991, 162.
151 Arbh. Gent (afd. Brugge) 4 november 1992, *Soc. Kron.* 1994, 353.
152 Arbh. Bergen 24 mei 1991, *Bull. V.B.O.* 1992/2, 78 (weergave).
153 Arbh. Brussel 22 maart 1993, *Bull. V.B.O.* 1993/12, 83 (weergave).
154 Arbh. Gent (afd. Brugge) 15 november 1991, *J.T.T.* 1993, 53 en *Bull. V.B.O.* 1993/4, 68 (weergave); **contra, maar onterecht:** Arbh. Brussel 30 juni 1972, onuitg., vermeld door M. JAMOULLE en F. JADOT, *Licenciement et démission pour motif grave,* Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de l'Université de Liège, 1977, 111.
155 Arbh. Antwerpen 9 december 1994, *Turnh. Rechtsl.* 1994-95, 64.
156 Arbh. Brussel 3 februari 1976, onuitg., vermeld door E. LEBOUCQ, *o.c.* 30.

157 Arbh. Luik 21 juni 1995, *J.T.T.* 1996, 145 en *Bull. V.B.O.* 1996/9, 94 (weergave).

158 Zie Wet van 24 februari 1921 betreffende het verhandelen van de gifstoffen, slaapmiddelen en verdovende middelen, ontsmettingsstoffen en antiseptica, *B.S.* 6 maart 1921.

159 Art. 35, laatste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

160 Arbh. Brussel 3 februari 1976, onuitg., vermeld door M. JAMOULLE en F. JADOT, *o.c.,* 112.

161 Arbh. Gent (afd. Brugge) 15 november 1991, *J.T.T.* 1993, 53 en *Bull. V.B.O.* 1993/4, 68 (weergave).

162 Een vereiste die blijkt uit vaststaande rechtspraak: zie onder meer Cass. 12 mei 1980, *J.T.T.* 1981, 169; Arbh. Antwerpen 9 juni 1995, *R.W.* 1995-96, 1217.

163 Arbh. Luik 14 mei 1992, *Soc. Kron.* 1993, 69.

164 Arbrb. Nijvel 23 juni 1989, *Soc. Kron.* 1990, 113 (samenvatting) en *T.S.R.* 1990, 465.

165 Cass. 4 juli 1955, *Arr. Cass.* 1955, 904.

166 Art. 67, derde lid Strafwetboek.

167 Zie hierboven.

168 Zie art. 5, eerste lid van de wet van 4 mei 1999 tot invoering van de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van rechtspersonen, *B.S.* 22 juni 1999; Ph. TRAEST, "Strafrechtelijke aansprakelijkheid van rechtspersonen, organen en medewerkers", in *Rechtspersonenrecht,* W. VAN EECKHOUTTE (red.), Gent, Mys en Breesch, 1999, 93, nr. 34-38.

169 Memorie van toelichting, *Parl.* St. Senaat 1998-99, nr. 1-1217/1, 4.

170 C. PERSYN, "De aansprakelijkheid van werkgevers en kaderleden bij arbeidsongevallen", *Or.* 1985, 162.

171 Zie hierboven.

172 Zie hieronder.

173 Gent 4 november 1982, *R.W.* 1984-85, 2285.

174 Brussel 26 januari 1983, *R.W.* 1984-85, 2337.

175 Hierondergenoemd B.W.

176 C. PERSYN, "De aansprakelijkheid van werkgevers en kaderleden bij arbeidsongevallen", *Or.* 1985, 161.

[177] Bv. het gedogen van alcoholische dranken in de refter van de onderneming; zie over deze bepaling: A. NAESSENS, "Verplichtingen en aansprakelijkheid van werknemer en werkgever in de loop van de arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht,* R. BLANPAIN (ed.), 67-71, nrs. 97-103.
[178] Art. 48, eerste lid Arbeidsongevallenwet.
[179] Cass. 18 februari 1987, *Arr.* Cass. 1986-87, nr. 357, concl. adv. gen. H. LENAERTS; **anders:** Arbh. Brussel 2 maart 1992, *De Verz.* 1994, 66, noot F. VAN AERDE.
[180] C. PERSYN, "De zware fout in het arbeidsongevallenrecht", *T.S.R.* 1985, 519-529.
[181] Arbh. Gent 1 december 1988, *J.T.T.* 1989, 111 (wat betreft een arbeidswegongeval); **contra:** Arbh. Brussel 2 maart 1992, *T.S.R.* 1992, 342; Arbrb. Luik 14 december 1978, *Jur. Liège* 1978-79, 401; D. SIMOENS en K. RUTTEN, "Overzicht van rechtspraak (1971-1996): vereiste band tussen arbeidsongeval en uitvoering van de arbeidsovereenkomst", *T.S.R.* 1997, 535, 113.
[182] Arbrb. Hoei 3 november 1971, *R.G.A.R.* 1972, nr. 8766 bevestigd door Arbh. Luik 5 september 1974, *R.G.A.R.* 1974, 9366.
[183] Cass. 28 september 1953, *Pas.* 1954, I, 45; Cass. 20 oktober 1966, *R.G.A.R.* 1968, 7988; Cass. 24 oktober 1988, *R.W.* 1988-89, 776; Arbh. Gent 1 december 1988, *J.T.T.* 1989, 111; C. PERSYN, R. JANVIER en W. , nr. VAN EECKHOUTTE, "Overzicht van rechtspraak: arbeidsongevallen (1984-1989)", *T.P.R.* 1990, 1271-1272, nr. 51; D. SIMOENS en K. RUTTEN, "Overzicht van rechtspraak (1971-1996): vereiste band tussen arbeidsongeval en uitvoering van de arbeidsovereenkomst", *T.S.R.* 1997, 535, 113.
[184] Art. 7, eerste lid Arbeidsongevallenwet.
[185] Art. 7, tweede lid Arbeidsongevallenwet.
[186] Arbh. Luik 6 februari 1986, *De Verz.* 1986, 553, noot L. VAN GOSSUM.
[187] Arbh. Antwerpen 10 mei 1977, *R.G.A.R.* 1979, nr. 10050.
[188] Arbh. Antwerpen 8 mei 1979, *R.W.* 1979-80, 2790.
[189] Cass. 12 maart 1979, Arr. Cass. 1978-79, 816, *R.W.* 1978-79, 2683 en T.S.R. 1979, 233.
[190] Arbrb. Luik 5 maart 1976, J.T.T. 1977, 13, *De Verz.* 1976, 353 en *Jur. Liège* 1975-76, 286.
[191] Cass. 24 oktober 1988, *Arr. Cass.* 1988-89, 218, *J.T.T.* 1989, 105 en *T.S.R.* 1989, 52.

192 Art. 8, § 1, tweede lid Arbeidsongevallenwet; Arbh. Gent 1 december 1988, *J.T.T.* 1989, 111.

193 Zie bv. Arbh. Brussel 20 juni 1983, *R.W.* 1983-84, 1410; Arbh. Luik 5 december 1985, *J.L.* 1986, 355, noot; Arbrb. Gent 28 november 1988, *De Verz.* 1989, 260.

194 Art. 46, § 1 Arbeidsongevallenwet.

195 Art. 46, § 1, 5° en 6° Arbeidsongevallenwet.

196 Zie hierboven.

197 Zie hierboven.

198 Art. 1384 B.W. stelt als voorwaarde dat de fout door de aangestelde moet zijn begaan "in de bediening waartoe hij werd gebezigd".

199 Art. 46, § 1 Arbeidsongevallenwet.

200 Art. 46, § 1, 5° en 6° Arbeidsongevallenwet.

201 Rb. Bergen 22 september 1978, *J.T.T.* 1979, 6.

202 Zie over de nuancering van dit begrip in deze context: P. DENIS, Précis du droit de la sécurité sociale, Brussel, Larcier, 1983, 227, nr. 278.

203 Cass. 5 februari 1980, *Arr. Cass.* 1979-80, 668.

204 **Deze tekst is afgesloten op 10 oktober 1999.**

ADDENDUM



JURIDISCHE
ASPECTEN IN
DE PUBLIEKE SECTOR
IN BIJZONDERHEID
BIJ DE LOKALE BESTUREN

ARBEID

Luc De Jaeger
Adjunct van de directie
Dienst personeelsbeheer stad Gent

• ADDENDUM JURIDISCHE ASPECTEN IN DE PUBLIEKE SECTOR, IN BIJZONDERHEID BIJ DE LOKALE BESTUREN •

Luc De Jaeger
Adjunct van de directie
Dienst personeelsbeheer stad Gent

Grosso modo zijn de beginselen, als hiervoor uiteengezet voor de privé-sector, evengoed toepasbaar in de publieke sector. De meeste wetgeving (A.R.A.B., E.V.R.M., Sw.,...) moet immers ook door de publieke sector worden gerespecteerd, met uitzondering van de C.A.O.-wetgeving (artikel 2 § 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités). Nuances dringen zich op waar administratiefrechtelijke beginselen het statuut en de statutaire tewerkstelling van ambtenaren in de publieke sector regelen.

A. BIJ DE AANWERVING

Wanneer de arbeidsgeneesheer in de private sector al bijzonder goed oog moet hebben voor de medische geschiktheid van een kandidaat voor een bepaalde functie, moet hij/zij daar bij het aanwervingsonderzoek met het oog op de statutaire aanstelling van een ambtenaar, nog veel omzichtiger tewerk gaan. Eens aangeworven in een statutaire betrekking, is het nog maar moeilijk om de tewerkstelling van statutaire of vastbenoemde ambtenaren te beëindigen. De regel van de vaste benoeming vindt haar oorsprong in de wet Camu d.d. 30 juli 1903. Voor de lokale besturen werd het beginsel van de (prioriteit van de) statutaire tewerkstelling nogmaals verwoord in de Omzendbrief BA 98/02 van 31 maart 1998 van de Minister van Binnenlandse Aangelegenheden betreffende de uitvoering van het sectoraal akkoord 1995-1996 alwaar gesteld wordt dat contractuele aanwervingen alleen mogelijk zijn voor: 1. tewerkstelling van bepaalde duur (geen leidende functies), 2. welbepaalde opdrachten of projecten of 3. (tijdelijke) vervangingen van ander personeel. Niettegenstaande die optie vooral haar

grondslag vindt in de pensioenproblematiek bij de openbare sector, wordt een statutaire tewerkstelling ook gezien als een vorm van onafhankelijkheid tegenover het politiek bestel en de 'politieke werkgever' waarbij de continuïteit van de dienstverlening verzekerd blijft.

Aan een statutaire tewerkstelling kan - behoudens andere uitzonderingen die hier minder van belang zijn - enkel een einde gesteld worden door:

✓ ontslag van ambtswege bij ordemaatregel (b.v. in geval van onwettige afwezigheid voor een bepaalde periode)

✓ ontslag van ambtswege bij tuchtmaatregel

✓ afzetting bij tuchtmaatregel

✓ ontslag wegens door de bevoegde geneeskundige dienst vastgestelde definitieve medische ongeschiktheid of invaliditeit

In het kader van het nieuwe personeelsbeleid dat in de overheidssector wordt gevoerd en de invoering van systemen om het functioneren van ambtenaren te evalueren, wordt algemeen aangenomen dat één of meerdere, al dan niet opeenvolgende, ongunstige evaluaties een einde kunnen maken aan de tewerkstelling van een statutair ambtenaar wanneer die optie in het statuut is ingebouwd (voor de lokale besturen, zie de Omzendbrief van 12 december 1997 van de Vlaamse Minister van Binnenlandse Aangelegenheden en de Omzendbrief BA-99/04 van 18 mei 1999 houdende toelichtingen bij de wijzigingen die bij twee decreten van 13 april 1999 en bij het decreet van 18 mei 1999 werden aangebracht aan het decreet van 28 april 1993 houdende regeling, voor het Vlaamse Gewest, van het administratief toezicht op de gemeenten; voor de rijksbesturen, zie de Omzendbrief nr. 478 van 21 mei 1999 betreffende de afdanking wegens beroepsongeschiktheid). De benoemende overheid zal in dat geval, met inachtname van de hoorplicht, de

beroepsonbekwaamheid van een ambtenaar kunnen uitspreken en hem of haar kunnen ontslaan.

Los van voornoemde wijzen om een einde te stellen aan de tewerkstelling, zou een (lokaal) bestuur, wanneer haar statuut dit voorziet of toelaat, een vorm van terbeschikkingstelling of disponibiliteit kunnen invoeren om ambtenaren, die op zeer ernstige wijze de goede werking van de dienst verstoren (b.v. in geval van constante dronkenschap), van het werk te verwijderen. Voor de lokale besturen geldt hier de disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 26 december 1938 betreffende de pensioenregeling van het gemeentepersoneel. Het in disponibiliteit gestelde personeelslid is van het werk afwezig en ontvangt in de plaats van de activiteitswedde een wachtgeld.

Tot slot kan een bestuur steeds beslissen om in het kader van haar behoorlijk bestuur ordemaatregelen te treffen met het oog op het waarborgen van de goede werking van de dienst (b.v. overplaatsingen). In dit kader moet er steeds over gewaakt worden dat de hoorplicht wordt gerespecteerd.

B. Aanwezigheid van alcohol en drugs op het werk

De bepalingen van het A.R.A.B. (Codex welzijn op het werk) zijn evengoed toepasselijk op de werkgevers en werknemers in de openbare sector. Wanneer de aanwezigheid van alcohol op het werk niet uitdrukkelijk binnen het bestuur werd gereglementeerd, is de enige wettelijke of reglementaire basis te vinden in de bepalingen van het A.R.A.B.. De besturen doen er dan ook goed aan in hun administratief statuut het (al dan niet toegelaten) gebruik van alcohol en drugs op de werkvloer te omschrijven, te regelen.

C. Werknemers onder invloed: vaststelling en bewijs van alcohol- en drugmisbruik

In de openbare sector geldt dat al wat niet geregeld of gereglementeerd is, moeilijk of niet kan worden opgelegd of afgedwongen. Heel wat problemen bij de vaststelling van alcohol- of druggebruik op het werk ontstaan bij gemis aan een 'procedure', bij gemis aan duidelijkheid. Het formaliseren van de vaststellingen is dan ook noodzakelijk.

Het is hier echter van het grootste belang dat die procedure of regeling omtrent de vaststellingen zich schikt naar de hogere regelgeving (i.c. de wegverkeerswet en de besluitwet op de openbare dronkenschap). Eèn werkgever kan in haar reglement nooit afbreuk doen aan deze hogere rechtsnormen. De vaststelling van openbare dronkenschap (zowel in het kader van de wegverkeerswet als van de besluitwet op de openbare dronkenschap) komt enkel toe aan de bevoegde politieambtenaren, waardoor het (lokaal) bestuur zich moet beperken tot de vaststellingen van dronkenschap en/of alcoholgebruik op 'private plaatsen' binnen de eigen onderneming. De feitelijke vaststellingen van alcohol- of drugmisbruik vormen steeds de basis van een optreden naar de ambtenaar toe. Hoe alcoholmisbruik vaststellen ? Voor de duidelijkheid naar de leidinggevende ambtenaren toe, is het wenselijk dat in de procedure tot uiting komt dat moet vertrokken worden van de zogenaamde 'uiterlijke kentekenen van alcoholmisbruik'. Een niet limitatieve opsomming van dergelijke uiterlijke kentekenen kan een grote steun zijn bij de vaststelling van alcoholmisbruik. Om het soms subjectieve karakter van de uiterlijke kentekenen te objectiveren, wordt dikwijls reglementair ook voorzien in het opleggen van een ademtest. Het moet echter duidelijk zijn dat een leidinggevende ambtenaar geen ademtest kan afnemen wanneer hij daartoe, buiten de private plaatsen in de onderneming, ook niet bevoegd is. Wanneer door het reglement, dat met inachtname van syndicale onderhandelingen is tot stand gekomen en door het bestuur is goedgekeurd, een ademtest wordt opgelegd binnen het kader van de onderneming, dan heeft dit evenwel volle rechtskracht en is dit uitvoerbaar.

Hoewel met de ademtest eerder de intoxicatie wordt gemeten, kan het, naast de uiterlijke kentekenen, al een globaler beeld scheppen omtrent de alcoholproblematiek bij een bepaald personeelslid. Een derde factor waarmee bij de vaststelling van alcoholmisbruik moet rekening worden gehouden, zijn de taken of bezigheden die betrokkene uitvoerde op het moment van de vaststelling der feiten.

Het zijn dan ook niet alleen de uiterlijke kentekenen of de ademtest of de bezigheden die de ambtenaar op het moment der feiten uitvoerde op zich die doorslaggevend zijn om alcoholmisbruik vast te stellen, maar het is wel het geheel van al deze elementen samen.

Bij de opmaak van een reglement is het aanbevelenswaardig dat dit ganse geheel van elementen kan worden vastgesteld. Vaststellen houdt, met het oog op verdere opvolging en dossieropbouw, ook in dat al die elementen worden neergeschreven. In het reglement van de stad Gent is daarom voorzien in een 'rapport van vaststelling van alcoholgebruik' dat door de leidinggevende vaststeller wordt ingevuld. Door een dergelijk rapport komen de feiten duidelijk tot uiting, waaromtrent, zowel in het kader van begeleiding als bij het opleggen van een mogelijke sanctie, geen discussies meer kunnen ontstaan. Vooral ook met betrekking tot een tuchtrechtelijk optreden is het van groot belang dat de feiten duidelijk zijn, vast staan en bewezen zijn (zie o.a. Opdebeek, I., Tuchtrecht in de lokale besturen, Die Keure, 1992, nr. 215 e.v.). Dit beginsel kan niet genoeg onderstreept worden.

Zo oordeelde de Vlaamse Minister van Binnenlandse Aangelegenheden bij besluit van 20 september 1996 (aangehaald in Pieters, K. en Janssens, R., De Nieuwe Gemeentewet in de Praktijk, Het gemeentepersoneel, 3. Tuchtregeling, Rechtspraak en rechtsleer, Vanden Broele, 1992, p. 98[1]) dat het feit dat de burgemeester niet wilde of kon zeggen wie de fysieke toestand (dronkenschap) van de betrokkene vaststelde, maar er zich toe beperkte te stellen dat hij weliswaar de bewering niet zelf heeft vastgesteld maar dat hij de stellige overtuiging had dat hetgeen

hem meegedeeld werd, correct was, aanleiding gaf tot de niet-goedkeuring van het tuchtbesluit.

In een schorsingsarrest (R.v.St., Willekens, nr. 73.352, 29 april 1998) liet de Raad van State zich ontvallen dat wanneer noch uit een politieverslag, noch volgens directe getuigen, zekerheid bestaat omtrent de dronkenschap, niettegenstaande het betrokken personeelslid toegeeft alcoholiste te zijn en toegeeft enkele dagen voordien tijdens de diensturen te hebben gedronken maar tevens volhoudt dat de nieuwe feiten geen verband houden met alcohol, maar eerder het gevolg zijn van een gecombineerd effect van medicatie en een lage bloeddruk, dat het bestuur zich niet op dit nieuw feit van vermeende dronkenschap kan steunen om een tuchtstraf op te leggen.

Met betrekking tot openbare dronkenschap (en eventuele daarmee verband houdende inbreuken op de wegverkeerswet), zullen de vaststellingen van politieambtenaren (processen-verbaal) als feitelijke basis moeten dienen voor de opbouw van een tuchtdossier. Een bestuur dat immers gebruik wil maken van stukken uit een strafdossier, ter verantwoording van een tucht- of ordemaatregel, kan hiertoe krachtens artikel 125 van het koninklijk besluit van 28 december 1950 houdende het algemeen reglement op de gerechtskosten in strafzaken, een toelating bekomen.

De vaststellingen van druggebruik zijn niet anders dan deze die reeds werden vermeld en beschreven in het artikel van prof. W. Van Eeckhoutte en I. Plets.

D. SANCTIEREGELING

Ingevolge het specifiek statuut van statutaire en vastbenoemde ambtenaren wordt in deze hoofding nader ingegaan op de sanctieregeling. Elke statutaire ambtenaar is op de één of andere wijze onderworpen aan een tuchtstatuut. Voor de lokale besturen is het tuchtstatuut door de wet van 24 mei 1991 tot wijziging van de Nieuwe Gemeentewet wat de tuchtregeling betreft, vastgelegd in titel XIV van de Nieuwe Gemeentewet. Artikel 282 N.G.W. bepaalt dat slechts in drie gevallen tuchtrechtelijk kan worden opgetreden: 1. bij tekortkomingen aan de beroepsplichten, 2. bij handelingen die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengen en 3. bij overtredingen op het verbod tot handeldrijven.

Vaak wordt de tuchtprocedure als een log instrument aanzien dat aan heel wat procedurevoorschriften is onderworpen. Het past niet in dit kader dieper in te gaan op de tuchtprocedure aangezien dit, wat de lokale besturen betreft, reeds uitvoerig op andere plaatsen is gebeurd (Opdebeek, I., Tuchtrecht in de lokale besturen, Die Keure, 1992; Pieters, K. en Janssens, R., De Nieuwe Gemeentewet in de Praktijk, Het gemeentepersoneel, 3. Tuchtregeling, Vanden Broele, 1992; Bertouille, A. en Spaute, L., De nieuwe tuchtregeling van het gemeentepersoneel, UGA, 1993; Pyl, G., Tucht: Handboek voor de leidinggevende politieambtenaren, Politeia, 1998).

Los van het opstarten van een tuchtprocedure staat het een (lokaal) bestuur steeds vrij een strenge vermanende brief te sturen aan een ambtenaar die kleinere tekortkomingen heeft begaan die niet van die aard zijn om een tuchtprocedure op te starten.

Ongetwijfeld kan dronkenschap en druggebruik op het werk aanzien worden als een tekortkoming aan de beroepsplicht. Maar ook het louter gebruik van alcoholische dranken tijdens de diensturen kan volgens de Vlaamse Minister van Binnenlandse Aangelegenheden op zich volstaan om te spreken van tuchtrechtelijk sanctioneerbare feiten. Het is hierbij

van ondergeschikt belang of betrokkene al dan niet dronken is in de strafrechtelijke betekenis van het woord (besluit van 29 januari 1998 aangehaald in Pieters, K. en Janssens, R., De Nieuwe Gemeentewet in de Praktijk, Het gemeentepersoneel, 3. Tuchtregeling, Rechtspraak en rechtsleer, Vanden Broele, 1992, p. 67). Voor druggebruik kan dezelfde redenering gevolgd worden.

Wanneer een ambtenaar wordt vrijgesproken door de strafrechter wegens het niet bewezen zijn van b.v. dronken sturen of druggebruik, mag de tuchtoverheid de betrokkene niet tuchtrechtelijk voor ditzelfde feit veroordelen. Mocht betrokkene *voor* de strafrechtelijke uitspraak reeds tuchtrechtelijk gestraft zijn voor die feiten, moet de tuchtoverheid de tuchtstraf intrekken en rechtsherstel verlenen. Er mag immers maar tuchtrechtelijk worden opgetreden als de feiten bewezen zijn (zie Opdebeek, I., o.c., p. 15). Aangezien de strafrechter geen uitspraak kan doen omtrent het gebruik van alcoholische dranken op het werk, zou een strafrechtelijke vrijspraak wegens openbare dronkenschap wel aanleiding kunnen geven tot het tuchtrechtelijk optreden ingevolge het drankgebruik tijdens de diensturen, indien dit voor het bestuur bewezen is.

Tuchtdossiers moeten ook volledig zijn en alle elementen bevatten die de tuchtoverheid in staat stellen een juist en duidelijk beeld van de feiten te krijgen. Het ontbreken van een document (brief,...) waaruit b.v. juist zou blijken dat een ambtenaar niet onder invloed van alcohol was, schendt het recht van verdediging en kan aanleiding geven tot de nietgoedkeuring of de vernietiging van een tuchtbesluit (R.v.St., De Clerck, nr. 71.695, 9 februari 1998).

Ook verzachtende omstandigheden kunnen een rol spelen bij de beoordeling van de feiten. Zo moet de tuchtoverheid zeker rekening houden met de gezondheidstoestand van betrokkene. Indien de betrokken ambtenaar **bewijst** dat de door hem of haar gepleegde feiten te verklaren zijn door de gezondheidstoestand en hij of zij bijgevolg niet verantwoordelijk kan gesteld worden voor de eigen daden of tekortko-

mingen, zou geen straf kunnen opgelegd worden. Indien echter het personeelslid **beweert** dat zijn herhaalde vastgestelde dronkenschap en de daaruit voortvloeiende tekortkomingen, te wijten zijn aan een ziektetoestand en hij of zij hiervan het bewijs niet levert, kan de tuchtoverheid wel sanctionerend optreden.

In een ander arrest (R.v.St., Otten, nr. 74.182, 10 juni 1998) vernietigde de Raad van State een besluit van een directiecomité waarbij een commissie van beroep unaniem aan dit comité adviseerde om de suikerziekte als een verzachtende omstandigheid te beschouwen waardoor de gevolgen van alcoholmisbruik zijn verergerd omdat het directiecomité niet motiveerde waarom ze geen rekening heeft gehouden met dat advies.

Waar alcohol- of drugmisbruik op het werk aanzien wordt als een tekortkoming op de beroepsplicht, kan het evengoed voorkomen dat hetzelfde feit tevens een handeling uitmaakt die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt.

Feiten die zich hebben afgespeeld buiten de diensturen en die tot het privé-leven behoren, kunnen immers ook de waardigheid van het ambt in het gedrang brengen of een ongunstige weerslag hebben op de werking van een dienst. Maar zelfs binnen de diensturen kunnen bepaalde handelingen de waardigheid van het ambt in het gedrang brengen.

Van een politieambtenaar mag verwacht worden dat hij het goede voorbeeld geeft. Het drinken van alcoholische dranken tijdens de diensturen én in uniform, kan volgens de Minister van Binnenlandse Aangelegenheden moeilijk beschouwd worden als een daad die als 'een goed voorbeeld' zou kunnen worden gezien (besluit van 27 juli 1997 aangehaald in Pieters, K. en Janssens, R., De Nieuwe Gemeentewet in de Praktijk, Het gemeentepersoneel, 3. Tuchtregeling, Rechtspraak en rechtsleer, Vanden Broele, 1992, p. 548). Zo oordeelde de minister dat, zelfs als de feiten zich enkel hebben voorgedaan voor de ogen van het 'bestuur', het 'bestuur' ook als publiek moet aanzien worden en dat

betrokkene zich ook in hun gezelschap moet gedragen zoals het van een politieagent mag verwacht worden. Het gegeven dat betrokkene slechts een paar slokken zou gedronken hebben, is voor de minister irrelevant aangezien een toevallige waarnemer van het feit dat een politieagent, in uniform, in een groepje mensen staat te praten met een glas bier in zijn hand, niet kan weten dat dit glas bier slechts het eerste glas is. De toevallige waarnemer zal er van uitgaan dat hij een politieagent waarneemt die tijdens de dienst aan het drinken is, aldus nog de minister.

In het arrest Thys (R.v.St., Thys, nr. 49.881, 25 oktober 1994) merkte de Raad van State terloops op dat een hiërarchisch meerdere, die zich buiten het dienstverband ophoudt in een drankgelegenheid met een collega die de nacht moest opgaan deze laatste op zijn plichten moest wijzen of zelf het goede voorbeeld moest geven door naar huis te gaan. Het feit dat beide collega's, onder invloed van drank, in het openbaar een hoogoplopende discussie hadden gevoerd omtrent de instelling waar ze tewerkgesteld waren, brengt de waardigheid van het ambt in het gedrang.

De tuchtoverheid beslist discretionair welke (wettelijk voorziene) straf ze zal opleggen, o.a. rekening houdend met het proportionaliteitsbeginsel. In dit kader komt het de Raad van State niet toe zijn mening aangaande de ernst van de feiten in de plaats van de tuchtoverheid te stellen. De Raad kan enkel een kennelijk in wanverhouding tot de feiten staande straf onwettig bevinden. Het feit dat een ambtenaar geen strafrechtelijk vergrijp heeft gepleegd en nooit eerder een sanctie heeft opgelopen in een loopbaan van 17 jaar, zijn op zich volgens de Raad van State niet voldoende om aan te tonen dat de tuchtstraf van de afzetting kennelijk onredelijk was (R.v.St., Thys, nr. 49.881, 25 oktober 1994; R.v.St., Boone, nr. 67.212, 30 juni 1997). Enkel wanneer de straf tegen alle redelijkheid ingaat, wanneer de door de tuchtoverheid geponeerde 'verhouding' tussen het tuchtfeit en tuchtstraf in werkelijkheid volkomen ontbreekt zal de Raad de onwettigheid uitspreken zonder het oordeel van de tuchtoverheid over te doen.

Tot slot moet nog worden vermeld dat ingevolge de wet van 24 mei 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen, *alle* individuele administratieve rechtshandelingen (b.v. het opleggen van een orde- of tuchtmaatregel) formeel gemotiveerd moeten worden. Het is nu eenmaal eigen aan de werking van een openbaar bestuur dat elk personeelslid weet waarom een voor hem of haar 'ongunstige beslissing' werd genomen zodat deze zich kan verdedigen tegen die beslissing.

E. Evaluaties

Alcohol- of drugmisbruik op het werk kan ook ter sprake worden gebracht in de functioneringsgesprekken. Indien het minder goed functioneren haar oorsprong vindt in alcoholmisbruik en/of druggebruik zal dit ook zijn weerslag hebben op de periodieke evaluaties waarbij iemands houding, attitude, kennis en bepaalde vaardigheden moeten worden beoordeeld. Evaluaties hebben immers hoofdzakelijk tot doel de houding (attitude), vaardigheden en kennis van een personeelslid aan de hand van vooraf gekende en vastgestelde criteria te beoordelen met het oog op het beter functioneren. Evaluaties mogen dan ook niet aanzien worden als een sanctionerend systeem, maar moeten integendeel bekeken worden als een specifieke vorm van individuele personeels- en loopbaanbegeleiding. Wanneer bepaalde feiten verband houden met foutief of schuldig gedrag dat moet gesanctioneerd worden, kan enkel maar een beroep worden gedaan op de tuchtregeling. Het eenmalige feit van dronkenschap of druggebruik op het werk moet aanzien worden als schuldig gedrag en zou enkel via de tuchtregeling kunnen gesanctioneerd worden. Wanneer evenwel drug- en/of drankmisbruik iemands functioneren (houding, vaardigheden, etc...) gaan beïnvloeden (verminderde inzet, gebrekkige samenwerking, verminderde efficiëntie, etc...) dan zou dit ook op de evaluatie moeten aangerekend worden. In de praktijk is de grens tussen 'schuldig gedrag' en 'gedrag dat iemands functioneren beïnvloedt' beslist niet steeds zo eenvoudig te maken. Het lijkt erop dat bij twijfel discretionair kan beslist worden of dergelijk gedrag kan aangemerkt worden op de evaluatie of via het opstarten van een tuchtprocedure.

Ook in deze materie zal de Raad van State zich onthouden om in de plaats te treden van het bestuur bij de evaluatie van de ambtenaren. Het bestuur beschikt over een ruime appreciatiebevoegdheid. Alleen een kennelijk onredelijke evaluatie, d.w.z. een evaluatie die buiten elke redelijke verhouding staat tot de feiten, zal de Raad als onwettig aanmerken. In die zin staat het een bestuur ook vrij om in de plaats van een tuchtsanctie, een 'onvoldoende' als evaluatie te geven, zelfs als dit tot gevolg heeft dat daaraan de zwaarste sanctie, nl. de afdanking wegens beroepsongeschiktheid, wordt gekoppeld (R.v.St., Verdoodt, nr. 68.467, 29 september 1997).

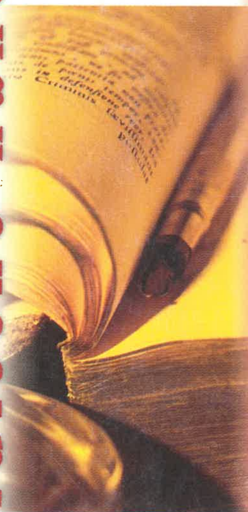
INHOUDSTAFEL

• ALCOHOL EN DRUGS OP DE ARBEIDSPLAATS: EEN ZICHTBAAR TABOE ? •

November 1999

juridische handvatten

ARBEID





VAD

v.u.: Stan Ansoms · E. Tollenaerestraat 15 · 1020 Brussel